



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

GISELE KLAM

**SENTIDOS DO TRABALHO E IDENTIDADE
PROFISSIONAL:**

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS PERCEPÇÕES DOS ADMINISTRADORES
QUE TRABALHAM NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
LOTADOS EM CHAPECÓ**

**CHAPECÓ
2016**

GISELE KLAM

**SENTIDOS DO TRABALHO E IDENTIDADE PROFISSIONAL:
UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS PERCEPÇÕES DOS ADMINISTRADORES
QUE TRABALHAM NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
LOTADOS EM CHAPECÓ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Valéria De Bettio Mattos

**CHAPECÓ
2016**

Klam, Gisele

Sentidos do Trabalho e Identidade Profissional: Um
Estudo de Caso Sobre as Percepções dos Administradores
que Trabalham na Universidade Federal da Fronteira Sul
Lotados em Chapecó/ Gisele Klam. -- 2016.
86 f.:il.

Orientadora: Valéria De Bettio Mattos.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração, Chapecó, SC, 2016.

1. Sentidos do Trabalho. 2. Identidade. 3.
Administradores. I. Mattos, Valéria De Bettio, orient.
II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

GISELE KLAM

**SENTIDOS DO TRABALHO E IDENTIDADE PROFISSIONAL:
UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS PERCEPÇÕES DOS ADMINISTRADORES
QUE TRABALHAM NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
LOTADOS EM CHAPECÓ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Valéria De Bettio Mattos

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em: 14/06/2016.

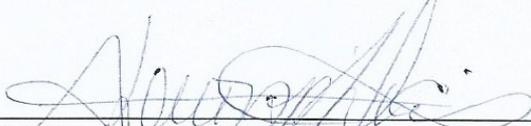
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a. Dra. Valéria De Bettio Mattos – UFFS



Prof. Me. Marcelo Recktenyald – UFFS



Prof.^a. Me. Andréa Lúiza da Silveira - UNOCHAPECÓ

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, por ter me permitido chegar até aqui.

Ao meu irmão Alisson Klam (*in memoriam*), que me incentivou tantas vezes, por me fazer acreditar que a realização deste sonho seria possível. Pelos conselhos, pelas opiniões e ensinamentos.

Agradeço à minha família, meu esposo André e minhas filhas Eduarda e Júlia que estiveram comigo nesta caminhada, me apoiando e incentivando. Pela compreensão que tiveram nesta etapa.

Ao meu pai Lindemar, que sempre nos ensinou que o caminho mais assertivo é o da educação. E que é por meio da educação que podemos nos transformar no melhor que podemos ser.

Agradeço imensamente à minha professora orientadora Valéria De Bettio Mattos, que antes de tudo é uma pessoa a quem admiro muito pelo exemplo de profissional, de mulher e de pessoa. Agradeço pelas horas de dedicação e de esforço em me ajudar na realização deste trabalho e pelo conhecimento transmitido.

Agradeço aos professores da UFFS, que estiveram comigo durante esta fase tão importante da minha vida. Pelo comprometimento com a qualidade no ensino, contribuindo para o meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço à UFFS, por me possibilitar fazer parte de uma Universidade que chegou para mudar a realidade da região em termos de qualidade no ensino público e comprometimento com a formação de seus alunos.

Aos meus colegas de curso pelo apoio, pelos momentos, pelas experiências compartilhadas nestes anos de convivência.

Aos administradores participantes da pesquisa, pela disponibilidade em participar, pois sem eles, não haveria condições de concretizar o trabalho.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste sonho.

Muito obrigada!

“Somente quando o homem, em sociedade, busca um sentido para sua própria vida e falha na obtenção deste objetivo, é que isso dá origem à sua antítese, a perda de sentido”.

György Lukács, (Ontologia do ser social, 1979).

RESUMO

No contexto atual das organizações, torna-se necessária uma melhor compreensão dos fatores que influenciam o desempenho dos trabalhadores nas empresas. Isto inclui entender quais são os motivos que levam uma pessoa a trabalhar, seus anseios, suas necessidades e, portanto, o que a estimula na realização de suas tarefas laborais diárias. Diante disso, o presente estudo objetiva diagnosticar quais são as percepções que os servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul, lotados em Chapecó como administradores ou assistentes em administração, têm em relação aos sentidos do trabalho que realizam e sua relação com a construção de sua identidade profissional. Quanto à metodologia adotada, o estudo caracteriza-se, quanto aos fins, como qualitativa e descritiva. Em relação aos meios, propõe-se como pesquisa bibliográfica e estudo de caso. A análise de dados foi realizada através de análise de conteúdo, a partir das informações obtidas por meio das entrevistas. Os resultados sugerem que para alguns servidores, o trabalho é visto como parte importante da vida. Outros o percebem como um local que permite desenvolvimento, realização, além de ser um meio facilitador para conquistas pessoais. Constatou-se que para a maioria dos administradores, o sentido do trabalho está fortemente relacionado à sua finalidade, ou seja, quais são os objetivos e resultados do que será realizado. Para a maioria dos administradores, o trabalho é espaço para a vivência de relações interpessoais. Conclui-se que o trabalho, por ser um local que possibilita ao indivíduo estabelecer relacionamento com outras pessoas, auxilia na construção de sua identidade pessoal e profissional e concomitantemente, a identidade individual auxilia na construção da identidade do ambiente nos quais as pessoas estão inseridas.

Palavras chave: Sentidos do trabalho. Administradores. Identidade profissional.

ABSTRACT

In the current context of organizations, it is necessary a better understanding of the factors influencing the performance of workers in companies. This includes understanding what are the reasons that lead a person to work, their desires, their needs and consequently what stimulates in performing their daily work tasks. Therefore, this study aims to diagnose what are the perceptions that employees at Federal University of Southern Border, in Chapecó as administrators or assistants in administration, have in relation to the meaning of work they perform and their relation to the construction of their professional identity. As for methodology, the study is characterized, as to the purposes, as qualitative and descriptive. In relation to means, it is proposed as literature search and case study. Data analysis was performed through content analysis, from the information obtained through interviews. The results suggest that for some servers, work is seen as an important part of life. Others perceive as a place that allows development, achievement, as well as being a way for facilitating personal achievements. It was found that for most administrators, the meaning of work is strongly related to its purpose, it means, what are the objectives and results to be held. For most administrators, the work is the space for the experience of interpersonal relationships. It is concluded that the work, being a location that enables the individual to establish relationships with others, helps build their personal and professional identity and concomitantly, the individual identity assists in environmental identity where people are inserted.

Key word: Administrators. Work meaning. Professional identity.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Representatividade e lotação física dos servidores.....	44
Quadro 2 – Sensações dos servidores sobre tarefas finalizadas.....	50
Quadro 3 – Percepções dos servidores em relação ao trabalho.....	53
Quadro 4 – Percepções dos servidores sobre o trabalho como possibilidade de desenvolvimento.....	54
Quadro 5 – Percepções dos servidores em relação ao sentido do trabalho.....	55

LISTA DE SIGLAS

ANATEL	– Agência Nacional de Telecomunicações
ANEEL	– Agência Nacional de Energia Elétrica
ANP	– Agência Nacional do Petróleo
ASSGP - CH	- Assessoria de Gestão de Pessoas de Chapecó
CEP	– Comitê de Ética em Pesquisa
CRA	– Conselho Regional de Administração
IES	– Instituição de Ensino Superior
MERCOSUL	– Mercado Comum do Sul
OAB	– Ordem dos Advogados do Brasil
PROGESP	– Pró Reitoria de Gestão de Pessoas
QVT	– Qualidade de Vida no Trabalho
TCLE	– Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UFFS	– Universidade Federal da Fronteira Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 OBJETIVOS.....	13
1.1.1 Objetivo geral.....	13
1.1.2 Objetivos específicos.....	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	14
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 O TRABALHO.....	16
2.2 SENTIDOS DO TRABALHO.....	21
2.2.1 Os Sentidos do trabalho e as organizações.....	27
2.3 IDENTIDADE.....	28
2.4 SENTIDOS DO TRABALHO E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS.....	31
2.5 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	32
2.5.1 Princípios da administração pública.....	34
2.5.1.1 Legalidade.....	34
2.5.1.2. Impessoalidade.....	35
2.5.1.3 Moralidade.....	36
2.5.1.4 Publicidade.....	36
2.5.1.5 Eficiência.....	37
2.5.2 Serviço Público.....	38
2.5.3 Órgãos Públicos.....	40
2.5.4 Trabalho no contexto das instituições e subjetividade.....	41
3 METODOLOGIA.....	43
3.1 UNIDADES DE ANÁLISE E SUJEITOS DA PESQUISA.....	43
3.2 COLETA DE DADOS.....	45
3.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	45
3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	46
4 ANÁLISE E DISCUSSÕES.....	47
4.1 A INSTITUIÇÃO.....	47
4.2 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO ÀS TAREFAS.....	49
4.3 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO À APRENDIZAGEM.....	51

4.4 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AO TRABALHO.....	53
4.5 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AOS SENTIDOS DO TRABALHO.....	57
4.6 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO À REALIZAÇÃO PROFISSIONAL.....	62
4.7 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AO RECONHECIMENTO DA PROFISSÃO.....	63
4.8 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO À IDENTIDADE PROFISSIONAL.....	67
4.9 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AO ALCANCE DAS EXPECTATIVAS DURANTE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	71
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
REFERÊNCIAS.....	77
APÊNDICE A – Termo de Consentimento.....	81
APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista.....	84

1 INTRODUÇÃO

As relações entre sentidos do trabalho e o trabalho como elemento chave na construção da identidade vem sendo discutidas desde a década de 1950 com os escritos da Escola Sócio técnica¹, mas foi a partir da década de 1980 que os estudos se intensificaram principalmente pelos pesquisadores do grupo Meaning of Work (MOW).

O trabalho assume papel fundamental na vida das pessoas à medida que elas se identificam, trocam experiências, aprendem e ensinam, se transformam e transformam o meio em que vivem (SILVA; TOLFO, 2012)

Segundo CODO (2006, p. 41) o “trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. Em outras palavras, ao mesmo tempo em que o indivíduo se transforma ao entrar em contato com o ambiente e com outros indivíduos, o ambiente e os outros indivíduos também se transformam, pois aquele indivíduo não será mais o mesmo e o ambiente também será modificado e esse ciclo segue ininterrupta e constantemente.

No tocante à identidade, de acordo com Zanelli e Silva, (2008, p.24), ela “é compreendida como as características físicas e psicossociais próprias de cada ser humano, que o distingue dos demais, e permanece em contínuo processo de construção, por meio da relação que as pessoas estabelecem com o meio social em que estão inseridas”.

Portanto, é possível perceber que o indivíduo, portador de uma identidade própria, ao relacionar-se com outras pessoas e com outro meio, continua construindo sua identidade ao mesmo tempo em que atribui valor ao seu trabalho, de acordo com suas expectativas e experiências. Este valor é o sentido do trabalho atribuído por ele, que pode ser positivo ou negativo (com ou sem sentido). É importante destacar, que o sentido pode muitas vezes ser negativo, pois se o indivíduo não se identifica com o trabalho que desempenha, este não é dotado de sentido, e ao contrário, se ele gosta do trabalho que executa, traz bons resultados, e produz sentido positivo para o trabalhador.

Nesse contexto, o trabalho deixa de ser apenas um meio de sustento para quem o realiza e passa a assumir outras dimensões, muitas vezes relacionado aos sentidos a ele atribuído. Para Tolfo e Piccinini (2007), um trabalho no qual o indivíduo sente prazer ao

¹ De acordo com Garcia (1980), a escola sócio técnica está ligada às atividades do Instituto Tavistock, ou mais especificamente ao trabalho de um grupo de pesquisadores (E. Jaques, A. K. Rice, J. M. M. Hall, E. L. Trist), que desenvolveram, além do estudo pioneiro conhecido como projeto Glacier, pesquisas sobre o impacto da tecnologia sobre a natureza das tarefas produtivas e o estudo de E.L. Trist e K. W. Bamforth sobre o método em galerias de extração de carvão.

realizá-lo, faz com que ele se sinta valorizado e com possibilidades de crescimento é um trabalho que tem sentido. Já um trabalho que não traz reconhecimento, valorização ou expectativas de crescimento é um trabalho, muitas vezes, sem sentido.

O administrador, assim como os demais trabalhadores, ao se inserir em outros ambientes e ao se relacionar com outras pessoas, precisa se adaptar ao ambiente, com outros indivíduos e com as mudanças que ali ocorrem, precisa estar em contínuo aprendizado e também desenvolver habilidades e atitudes cotidianamente.

Esse processo de constantes mudanças na vida do administrador é o que vai dando sentido à sua profissão e é também através das relações que o indivíduo estabelece com o meio social no qual está inserido, que ele continua construindo sua identidade e ao mesmo tempo em que ele modifica o ambiente, também é por este modificado.

Diante do exposto, este estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa: Quais são as percepções dos administradores que trabalham na Universidade Federal da Fronteira Sul, lotados em Chapecó sobre os sentidos do trabalho e sua relação com a identidade profissional?

1.1 OBJETIVOS

O objetivo geral e os objetivos específicos para a realização da pesquisa são apresentados a seguir.

1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é diagnosticar quais são as percepções que os administradores que trabalham na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), lotados em Chapecó, têm em relação aos sentidos do trabalho que realizam e sua relação com a construção de sua identidade profissional.

1.1.2 Objetivos específicos

Para alcançar os objetivos supracitados será necessário:

a) Verificar e descrever as percepções dos administradores em relação aos sentidos do trabalho e identidade;

- b) Identificar os fatores determinantes nos sentidos do trabalho atribuídos pelos administradores e na construção da identidade profissional;
- c) Analisar quais são as relações entre a profissão escolhida e os sentidos do trabalho no exercício do trabalho atual;
- d) Identificar de que maneira se dá a relação dialética entre a profissão escolhida por eles e a construção da identidade.

1.2 JUSTIFICATIVA

O tema a ser estudado justifica-se por várias razões. Dentre elas, destaca-se que o trabalho conserva lugar importante na sociedade e que após alguns estudos realizados por pesquisadores interessados no tema, verificou-se que o sentido atribuído à atividade laboral pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social dos indivíduos (MORIN; TONELLI e PLIOPAS, 2007).

Além disso, a presente investigação possibilita ampliar as discussões acerca da dimensão que o trabalho assume na vida dos seres humanos, aqui mais detidamente entre os administradores lotados na UFFS, em Chapecó, e sua consequência para o seu desempenho nas organizações. Cabe ressaltar que quanto mais positivo for o sentido atribuído ao trabalho, maior o desempenho do indivíduo em relação à atividade desenvolvida, sendo que “os problemas de desempenho representam uma parte importante das preocupações dos administradores” (MORIN, 2001, p.9).

O tema também é relevante para os acadêmicos do curso de Administração, pois, ao ingressarem em uma Instituição de Ensino Superior (IES), desenvolvem expectativas em relação ao término do curso e ao desempenho subsequente da atividade profissional escolhida. Portanto, os resultados da pesquisa apresentarão dados que fornecerão informações de profissionais graduados em administração, as quais confirmarão ou refutarão os achados empíricos obtidos em pesquisas anteriores, bem como sustentarão ou resignificarão as expectativas dos acadêmicos em relação à sua formação e subsequente atuação profissional.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Para melhor compreensão, o trabalho está dividido em três capítulos principais:

O primeiro está constituído pelo referencial teórico que visa maior detalhamento dos assuntos centrais deste estudo, a saber: sentidos do trabalho e identidade profissional, os quais

serão tratados no decorrer da pesquisa e subsidiarão a análise dos dados coletados junto aos servidores pesquisados na instituição.

O segundo apresenta os procedimentos metodológicos adotados para desenvolver o trabalho, tais como: caracterização e tipo do estudo, método de coleta de dados, método de análise de dados e as limitações do estudo.

Em seguida, o terceiro capítulo é composto por uma breve apresentação da instituição. No quarto capítulo apresentam-se os resultados do estudo no que concerne às percepções dos servidores em relação ao trabalho, sentidos do trabalho e identidade. E por fim, apresentam-se as considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para uma melhor compreensão do tema a ser estudado, torna-se necessário um maior entendimento sobre o que são os sentidos do trabalho, suas diferentes compreensões e como eles são percebidos pelos trabalhadores. É de extrema importância abordar a identidade profissional, de maneira a identificar como os indivíduos a constroem a partir das suas relações sociais, incluindo as relações de trabalho.

2.1 O TRABALHO

Em consequência das transformações sociais, econômicas e ambientais, o trabalho tem passado por profundas transformações ao longo da história. Trabalho e realização humana estão relacionados intrinsecamente e esta relação é quase tão antiga quanto à história da humanidade, pois o trabalho enquanto ação do homem para transformar a natureza sempre esteve presente desde as sociedades primitivas até a sociedade industrializada e informatizada da atualidade (ARAÚJO e SACHUK, 2007).

Para Codo (2006, p. 38), é difícil definir o trabalho, graças à sua onipresença, “porque o trabalho sempre esteve onde qualquer sociedade humana está”, ou seja, desde a comunidade primitiva na qual a propriedade dos meios de produção era coletiva, as principais atividades laborais giravam em torno da caça e da pesca, da coleta de frutos e raízes que eram compartilhados e tinham como objetivo apenas a sobrevivência de seus membros, até os dias atuais com novas formas de gestão, como a Qualidade Total, *Just in Time* e até mesmo o teletrabalho. O trabalho é, portanto, condição de existência humana e necessidade eterna de mediar a relação entre o indivíduo e a natureza, e conseqüentemente, a vida humana (ARAÚJO e SACHUK, 2007).

Até porque é através do trabalho que o homem modifica a natureza para satisfazer suas necessidades, como lembra Marx (1867, apud Codo, Sampaio e Hitomi, 1993, p.118) seja ela “do estômago ou da fantasia”. Para Soratto e Olivier-Heckler (1999), o trabalho por ser uma atividade criativa e transformadora, não modifica apenas o mundo, mas também o homem que o executa. De acordo com os autores (op. cit), é por meio do seu trabalho que o homem se reconhece, se realiza ou se frustra a respeito do que constrói, se orgulha do resultado do seu trabalho e se transforma neste processo.

Corroborando com o exposto anteriormente, Marx (1867/1985, p. 149/150) lembra que,

O trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modifica-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes à do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com as construções dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente.

Nesse sentido, é pelo trabalho que o ser social produz-se a si mesmo como gênero humano; pelo seu processo de autocontrole e auto atividade. Nesse momento o ser social deixa para trás sua origem natural anteriormente baseada em instintos para produzir e reproduzir a si mesmo como gênero humano, detentor de consciência e autocontrole, caminho indispensável para a efetivação da liberdade (ANTUNES, 2009).

De acordo com Antunes (2009), o trabalho é entendido com produtor de valores de uso, é o resultado entre o homem e a natureza, por meio do ato laboral no qual objetos naturais se transformam em coisas úteis. Para o autor (op. cit), posteriormente, nas formas mais desenvolvidas da práxis social, conjuntamente a esta relação homem-natureza desenvolvem-se inter-relações com outros seres sociais, também objetivando a produção de valores de uso. Surgindo aqui, a práxis social interativa, em que o objetivo é convencer aos outros seres sociais a realizar determinado ato, isto porque o fundamento das posições intersubjetivas tem como finalidade a ação entre seres sociais.

O processo de trabalho, para Antunes (2004),

é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza, condição natural eterna da vida humana, e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais (ANTUNES, 2004, p.38).

Conforme Bendassolli (2012, 28), “atividade é tudo aquilo que fazemos e que leva nossos corpos e mentes ao confronto com a realidade”. Toda atividade sugere a transformação de um objeto ou pessoa através de uma ação, mediada por ferramentas, as quais se referem aos recursos que dispomos para agir.

Apesar de ter como origem a palavra *tripalium*, (três paus), um instrumento de tortura da Roma Antiga, atualmente a valorização do trabalho faz esta categoria ser cercada de adjetivos positivos. Por exemplo, quando nos apresentamos dizendo quem somos através da

ação laboral, tornamos o trabalho peça fundamental da nossa identidade, enquanto pessoas dignas e socialmente inseridas nas organizações (SILVA e TOLFO, 2012).

É por meio do trabalho que os indivíduos têm oportunidade de construir sua identidade, encontrar propósitos aos quais valha a pena se dedicar, dispendendo tempo de modo relevante, adquirir *status*, interagir e ter suporte social, além de obter renda (ZANELLI; SILVA e SOARES, 2010).

De acordo com Codo, (2006, p.44) “o trabalho é uma atividade humana por excelência” e que se difere, portanto, das formas instintivas de trabalho, como por exemplo, a da aranha ao construir sua teia e da formiga ao construir seu formigueiro, pois os animais trabalham por instinto. O homem diferentemente destes animais, planeja suas ações, imagina e prevê os resultados delas, portanto, o trabalho é uma atividade continuamente mediada. Vale ressaltar que, o homem encontra no trabalho seu primeiro momento de realização. De acordo com Antunes (2009), a busca por uma vida cheia de sentido é socialmente constituída por seres sociais de forma individual e coletiva, sendo então uma categoria legitimamente humana, que não se encontra na natureza.

Além disso, é através do trabalho que os indivíduos satisfazem suas necessidades de base, pois gera o sentimento de segurança e possibilita àquele que o realiza ser autônomo e independente.

O trabalho também é de acordo com Antunes (2009), um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, dotado de intrínseca dimensão teleológica. Portanto, revela-se como uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais.

Para Bendassolli (2012), precisamos evitar falar no trabalho tão somente como emprego, como algo que existe dentro das organizações e que se materializa em salários, cargos, benefícios. Para o autor (op. cit), o trabalho pode ser prejudicado por corporações que possuem uma lógica que nem sempre é compatível com uma atividade enriquecedora e provida de sentido. Por se tratar de ambientes paradoxais, contraditórios, e para muitos, um local de desperdício de tempo e energia, as organizações podem optar por reformar o trabalho, o que não garante que as pessoas encontrarão de fato, sentido nele. Por outro lado, permitir o crescimento individual, fornecer boas condições de trabalho e propor desafios são muito importantes para otimizar o processo. Na realidade, depende das pessoas realizarem trabalhos coletivos e perceberem que sua atividade produz um resultado que não é apenas uma mercadoria ou serviço a ser capitalizado pela organização ou por um grupo dela (acionistas, proprietários) (BENDASSOLLI, 2012).

Ainda que a administração esteja, desde o princípio voltada para a efetividade dos processos nas organizações, também é possível evidenciar as transformações pelas quais o trabalho vem passando, através da evolução do pensamento administrativo. De acordo com Ribeiro (2010), a primeira escola do pensamento administrativo e talvez a mais conhecida pode-se citar a escola mecanicista, ou a teoria da administração científica. Seu representante foi Frederick W. Taylor, que acreditava que a administração precisava ser melhorada e que ocorriam muitas perdas em função da ineficiência. “Taylor acreditava na identidade de interesses de empregadores e empregados, a partir da influência da eficiência da produção, para obter prosperidade de ambos” (LACOMBE, HEILBORN, 2008, p.44).

Na sequência, surgiu a escola normativista, conhecida também como clássica. Recebeu este nome em função das normas, dos princípios e de um sistema de regras administrativas. Foi idealizada pelo engenheiro francês Henry Fayol que assim como Taylor, também buscava a eficiência nas organizações através do método científico na administração das empresas. No entanto, enquanto Taylor procurou a eficiência no nível operacional, Fayol, procurou aumentar a eficiência através da estrutura (RIBEIRO, 2010).

Contudo, autores preocupados em humanizar os princípios e formas de administrar as empresas, como podemos citar Elton Mayo psicólogo australiano, Mary Parker Follet, Kurt Lewin e Chester Barnard, este último introduz a preocupação do homem como ser social, sendo um dos precursores da abordagem comportamental (LACOMBE, HEILBORN, 2008).

De acordo com os autores, (2008, p.311), Chester Barnard “fez a ponte entre a escola clássica e a abordagem comportamental”.

Conforme Ribeiro (2010), a escola das relações humanas surgiu em função de experiências e estudos realizados em uma fábrica localizada em Hawthorne, nos Estados Unidos. O objetivo inicial do estudo era identificar a relação entre a intensidade da iluminação e a eficiência dos operários. O resultado do estudo evidenciou o fator psicológico e não encontrou relação direta entre as variáveis estudadas. Verificou-se que a eficiência da produção não depende somente das condições físicas, mas que as psicológicas também são importantes.

O resultado colaborou para alterar as atitudes dos administradores em relação aos trabalhadores, desempenhando efeito importante no sentido de alterar as concepções a respeito das organizações, dos trabalhadores e o papel dos administradores (MAXIMIANO, 2011).

As escolas que surgiram depois foram: Escola do comportamento humano, pois, de acordo com Maximiano (2011, p. 208) “desde o início da moderna sociedade industrial, ficou

claro que a produtividade e o desempenho das organizações dependem também do comportamento das pessoas, e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos”.

A escola da burocracia, na qual se pode citar Max Weber como seu principal expoente.

Para Weber, burocracia deveria ser um grupamento social em que rege o princípio da competência definida mediante regras impessoais, normas, regulamentos; da documentação; da hierarquia funcional; da permanência obrigatória do servidor na repartição, durante determinado período; e da subordinação do exercício dos cargos a normas abstratas (MAXIMIANO, 2011, p.473).

A escola estruturalista, que surgiu como um caminho alternativo ao modelo burocrático, por entender que as organizações são sistemas abertos e que, portanto, a burocracia acaba limitando o universo de ação, impossibilitando a capacidade produtiva e criativa (RIBEIRO, 2010). A escola de sistemas, foi desenvolvida pelo alemão Ludwig von Bertalanffy e segundo Maximiano, (2011, p. 315) “é o método que procura entender como os sistemas funcionam”. A administração por objetivos (APO) foi criada por Peter Drucker que deixou de enfatizar no processo e passou à focar nos resultados (RIBEIRO, 2010).

A escola do desenvolvimento organizacional surgiu em função da difícil aplicabilidade das teorias administrativas, ao detalhamento dos estudos sobre a motivação humana e sua influência na dinâmica das organizações e à conscientização sobre as transformações e à fusão de duas tendências no estudo da organização: o estudo da estrutura e do comportamento humano nas organizações (RIBEIRO, 2010).

Por fim, a teoria da contingência, que se originou das pesquisas de Chandler, Burns e Stalker, a respeito de ambientes, organizações e tecnologia, que procura definir qual a estrutura mais eficaz para determinada indústria. Concluíram que a estrutura dependerá das características da interação empresa-ambiente, do ambiente externo e que não existe melhor forma, assim como na Teoria Clássica (RIBEIRO, 2010).

Assim como nas teorias da administração, que buscou formas de gestão mais eficazes de acordo com cada organização, também é relevante entender como os sentidos do trabalho são influenciados dentro delas, como será exposto no tópico a seguir.

2.2 SENTIDOS DO TRABALHO

O trabalho e seus sentidos nunca foram tão discutidos como nas últimas décadas. Isto se deve, em grande parte, às mudanças de comportamento das pessoas em relação ao trabalho e pela necessidade de compreender como as pessoas se relacionam com as atividades que

desempenham, quais os significados que estas atividades têm e de que maneira isso interfere positiva ou negativamente em suas vidas (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

O significado etimológico da palavra sentido vem do latim *sensus*, que pode ser compreendido como “faculdade da percepção, significado ou interpretação, percepção, sentimento, empreendimento”, ou do verbo *sentire*: “perceber, sentir, saber” (HARPER, 2001 apud PICCININI; TOLFO, 2007, p.39.).

Em outras palavras, cada indivíduo atribui sentidos às suas atividades, de acordo com suas percepções. Portanto, os sentidos também podem variar de indivíduo para indivíduo, pois requer interpretação, significação, sentimentos muitas vezes imbricados em seu próprio modo de ser e pensar.

Oportuno se torna dizer que significados e sentidos do trabalho, embora muitas vezes utilizados como sinônimos, não possuem exatamente a mesma definição. O significado do trabalho pode ser definido como “um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho” (TOLFO e PICCININI, 2007, p.39).

Já o sentido do trabalho, segundo as autoras (op. cit.),

é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico (TOLFO; PICCININI, 2007 p.40).

A realização das tarefas na atividade laboral, na maioria das vezes contribui para dar sentido ao trabalho, pois, conforme Morin (2001, p.16-18),

o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho. [...] Para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realize saiba para onde ele conduz; em outras palavras, é essencial que os objetivos sejam claros e valorizados e que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza.

Muitas vezes, ao realizar determinada tarefa, os desafios enfrentados pelos indivíduos requerem habilidades especiais. Quando estas tarefas são realizadas com eficácia, o indivíduo percebe essa atividade como uma experiência positiva e prazerosa, que acaba resultando em sentimentos/emoções positivas como, por exemplo, entusiasmo, orgulho, confiança, dedicação e satisfação por ter desenvolvido o trabalho de maneira satisfatória.

O trabalho também produz o que é denominado de fluxo. O estado de fluxo segundo (CSIKSZENTMIHALYI, 1999) ocorre em momentos em que o que sentimos e pensamos se harmonizam. Siqueira e Padovam (2008, p. 209) acrescentam que, “nessas condições, a energia de um indivíduo estaria concentrada na experiência: desaparecem pensamentos e

sentimentos contraditórios, esvai-se a noção de tempo e as horas parecem passar como minutos”.

Normalmente, isso ocorre quando na realização das atividades de trabalho estão presentes desafios que requerem habilidades especiais, cujas metas e *feedbacks* são claros e imediatos. Dessa forma, o trabalho se assemelha a atividades produtoras de fluxo, despertando no indivíduo maior envolvimento com a atividade e tornando a atividade uma experiência positiva (SIQUEIRA E PADOVAM, 2008).

Da mesma forma, quando as metas estabelecidas são claras e os objetivos bem definidos, quando o indivíduo percebe o quê e como deve fazer, sente-se parte do projeto e engaja-se de maneira mais efetiva, contribuindo muito mais e conseqüentemente, realizando-se também.

Conforme Frankl (1991 apud SILVA; TOLFO, 2012, p.347), as pessoas precisam de uma vida com sentido e um dos modos de se descobrir sentido na vida é, conforme o autor “criando um trabalho ou praticando um ato [...]”. Ou seja, as pessoas precisam desenvolver um trabalho de maneira que elas percebam que ele é satisfatório, positivo e que se realizem ao desenvolvê-lo, praticar alguma atividade que também contribua positivamente em sua vida, atividade esta que traga bons resultados para quem a realiza. Esta atividade pode ser remunerada ou não. Isso demonstra que para que as pessoas percebam que suas ações tenham sentido na vida, elas precisam realizar um trabalho que traga um resultado no qual possam se reconhecer ou praticar uma atividade da qual obtenham satisfação e com ela se identifiquem.

Da mesma forma que as atividades são carregadas de sentido, os indivíduos precisam perceber que o próprio trabalho é útil à sociedade, pois isto tem valor inegável para a autoestima dos indivíduos trabalhadores, para a forma de construção de sua identidade. Ao contrário, sentir que um trabalho realizado foi inútil, faz com que os indivíduos se sintam também inúteis (CODD, MENEZES e VERDAN, 1999).

Em um exemplo citado por Soratto e Olivier-Heckler (1999, p.110), podemos confirmar o citado anteriormente:

Imagine, a seguinte situação: Uma empresa, com ar condicionado, cafézinho, carro cedido pela empresa à todos os funcionários, cadeiras confortáveis, salário três vezes maior do que o de mercado, lanches à disposição, entre outras mordomias. Sendo que o trabalho a executar fosse encher folhas e mais folhas de papel com a mesma palavra e logo após ficarem prontas, serão incineradas e levadas ao lixo. Quer trabalhar ali? Provavelmente sua resposta seria não. Nesta empresa inventada falta o fundamental para os indivíduos: o sentido do trabalho, o significado do que se faz. Quando há sentido e significado, as atitudes dos trabalhadores e as condições de trabalho passam a ser positivas, não havendo desaparece o poder de entendimento entre as mesmas.

Para Codo, Menezes e Verdan, (1999), um trabalhador que tem problemas em relação à percepção do resultado de seu trabalho é um trabalhador que não percebe a importância daquilo que faz, não percebe que seu trabalho tem valor, vale ressaltar que em condições institucionais e histórico-sociais anteriormente dadas.

Pela importância que o trabalho assume na vida dos indivíduos, dificilmente é possível fazer uma distinção entre vida e trabalho. O trabalho assume na atualidade, papel fundamental na vida do trabalhador. Conforme Silva e Tolfo (2012, p. 343), “o trabalho se caracteriza como uma categoria central da vida humana, que, por sua vez, tem passado por intensas e progressivas transformações”. Portanto, de acordo com Antunes (2009, p.173), “uma vida cheia de sentido fora do trabalho, supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. [...]” “Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho”.

Um dos estudos que mais contribuíram para o avanço sobre essa temática foi o do grupo *Meaning of Work* (MOW). Os primeiros estudos desenvolvidos ocorreram entre 1981 e 1983 em oito países. As investigações foram realizadas através de questionários aplicados com 14.700 profissionais, utilizando variáveis que explicassem o significado que eles atribuíam ao trabalho (ANDRADE; DELLAGNELO; TOLFO, 2012). A pesquisa teve três variáveis principais de análise

(a) a centralidade do trabalho - representa os graus de importância absoluta e relativa do trabalho em determinado momento da vida, (b) normas sociais sobre o trabalho – referem-se às recompensas, direitos e deveres relacionados a ele e (c) resultados valorizados do trabalho – revelam os motivos que levam uma pessoa a trabalhar (ANDRADE, DELLAGNELO e TOLFO, 2012, p. 203).

Como resultado da investigação, os pesquisadores classificaram as respostas em padrões de A a F. Nos padrões de A a C, o trabalho assume uma concepção positiva, sendo o A o que representa maior sentido, e C menor sentido, mas ainda assim positivo. Nos padrões D e E, o trabalho assume uma concepção negativa, sendo D a realização do trabalho em troca de dinheiro e no E o trabalho é mental e fisicamente exigente. No padrão F, o trabalho representa uma concepção neutra. (ANDRADE; DELLAGNELO; TOLFO, 2012).

Outro estudo importante sobre esta temática foi o de Morin, realizado de 1994 a 1998, no qual foram utilizadas duas amostras, uma com estudantes de administração e a outra com administradores. A primeira amostra contou com 542 estudantes em 1994 sendo destes, 269 mulheres e 273 homens com idade média de 20,2 anos. A segunda amostra foi composta por 75 administradores, dos quais, 36 eram do Quebec (Canadá), com idade média de 40,8 anos e 39 da França com idade média de 42,1 anos (MORIN, 2001).

Na pesquisa, de acordo com a autora (2001), foram apresentados os mesmos elementos de definição em relação ao trabalho para as duas amostras e foi solicitado que ordenassem de acordo com a sua percepção, o grau de importância atribuída para cada elemento. Como resultado, tanto os estudantes quanto os administradores possuem uma concepção positiva do trabalho. Os estudantes definem o trabalho como uma atividade lucrativa, que lhes permite progredir, que acrescenta valor a alguma coisa, fornece sentimento de vinculação e que contribui para a sociedade. Já entre os administradores, para os canadenses, o trabalho é definido como uma atividade lucrativa que acrescenta valor a alguma coisa, é exigente mentalmente, contribui para a sociedade e para qual eles precisam prestar contas. Para os administradores franceses, o trabalho é uma atividade que acrescenta valor a alguma coisa, que lhes possibilita progredir, que contribui à sociedade e que lhes possibilita um sentimento de vinculação.

De acordo com Morin, (2001), os indivíduos entrevistados nas amostras afirmam que o trabalho compreende uma atividade remunerada, que representa valor agregado, que lhes possibilita melhorar e contribuir com a sociedade, sendo então fornecidas, segundo a autora, através desta concepção, as características que deveria ter um trabalho dotado de sentido.

Para Morin (2001, p.10),

três estados psicológicos teriam, assim, um impacto importante na motivação e na satisfação de uma pessoa no seu trabalho: o sentido que uma pessoa encontra na função exercida, o sentimento de responsabilidade que ela vivencia em relação aos resultados obtidos e o conhecimento de seu desempenho no trabalho.

Desse modo, torna-se necessário que a pessoa se identifique com o cargo e com as tarefas por ela desempenhadas. Fica evidente que quanto maior o grau de responsabilidade que ela possui, (o que inclui o grau de autonomia para desenvolver suas atividades) e quanto maior sua autonomia para resolver problemas, maior será o sentimento de sua competência e eficácia pessoal. O *feedback* também exerce papel fundamental para que o indivíduo verifique seu desempenho para que possa, dessa maneira, evoluir e contribuir de maneira mais efetiva com a organização.

O modelo de Hackman e Oldham (1976), citado por Morin (2001, p.10), complementa a formulação deste modelo ao elencar três características que contribuem para dar sentido ao trabalho:

1. A variedade de tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências.
2. A identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável.

3. O significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social.

É certo que uma maior variedade de tarefas desempenhadas e desenvolvidas com uma ampla gama de competências possibilitará satisfação para quem o realiza, pelo sentimento de competência e autonomia que para sua realização torna-se necessário. Cabe ressaltar também que o indivíduo ao realizar um trabalho do começo ao fim consegue obter resultados mais agradáveis do que um trabalho parcializado, pois, ele consegue ver o resultado de seu trabalho, consegue se identificar nele, e, portanto, se satisfazer.

O trabalho também deve trazer alguma contribuição, seja ela para auxiliar outros colegas, outro departamento, ou até mesmo para contribuir com a sociedade como um todo.

Para Hackman e Oldham (1976 apud MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007, p. 48) “o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e poder de decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável”.

Por tais razões, um trabalho monótono e rotineiro, muitas vezes não exige muito do indivíduo e acaba resultando em insatisfação, pois não permite que ele continue desenvolvendo suas habilidades e não contribui para seu aprendizado. O indivíduo sente que é somente mais um trabalho que precisa ser realizado.

Ruiz-Quintanilla e Claes (2000) estabeleceram que são dois os motivos que levam uma pessoa a trabalhar: a busca de objetivos econômicos, como o salário e segurança no trabalho; e a busca de objetivos expressivos como a realização de um trabalho interessante, a autonomia e a possibilidade de aplicação de competências existentes.

De fato, um dos principais objetivos que as pessoas têm ao realizar um trabalho é o econômico, pois, exceto quando desenvolvido voluntariamente, recebe-se um salário para desenvolvê-lo, uma vez que as pessoas precisam dele como meio de sustento, adquirir bens ou até mesmo para os gastos com o lazer, por exemplo. Mas, além deste objetivo, os indivíduos procuram demonstrar através do seu trabalho suas habilidades, o que sabem, como podem contribuir com o ambiente de trabalho, com os outros e com a sociedade.

Dejours (2009) corrobora o conteúdo exposto acima ao ressaltar que,

Pela contribuição que as pessoas oferecem às organizações, às empresas ou a sociedade como um todo, elas esperam uma retribuição. Essa retribuição é em primeiro lugar material: salários, honorários, gratificações. Mas é fácil perceber que o que move as pessoas não são somente as retribuições materiais, como também as de dimensões simbólicas, o que elas esperam em troca de seu engajamento e

sofrimento é uma retribuição moral que assume uma forma mais precisa: o reconhecimento² (DEJOURS, 2009, p.52).

Como se observa, além do salário, das gratificações ou da segurança que se recebe ao trabalhar, os indivíduos precisam também ser reconhecidas pelo que fazem. Este reconhecimento pode ser por sua utilidade ou por sua qualidade. O que os indivíduos esperam é a possibilidade de sentir que seu trabalho é útil, que contribuiu com alguém ou com determinada organização. Também precisam perceber que seu trabalho é eficaz, que o resultado é positivo e conseqüentemente é um trabalho de qualidade.

Reforçando o exposto anteriormente, Codo, Menezes e Verdan (1999, p.95) afirmam que,

não é só de salário que vive o trabalho e o trabalhador [...]. As pessoas querem ser reconhecidas, querem ver seu esforço valorizado. A retribuição para o trabalho realizado tem uma dimensão subjetiva expressa através de reconhecimento, status, e uma dimensão objetiva expressa através de dinheiro, currículo.

Na pesquisa realizada por Morin (2001, p.9), perguntava-se aos entrevistados: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto de sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho”? Mais de 80% dos entrevistados responderam que trabalhariam mesmo assim. Os principais motivos relatados foram os seguintes: ter algo para fazer, evitar o tédio, se relacionar com outras pessoas, ter um sentimento de vinculação e ter um objetivo na vida (MORIN, 2001).

Isso porque o trabalho, de acordo com Soratto e Olivier-Heckler, (1999, p.112), “modifica não apenas o mundo, mas também o homem que o executa”. É através e por meio dele, que o homem se transforma, modifica seus hábitos, seu modo de se comportar, seu jeito de se vestir. Para as autoras (op. cit.), o homem se reconhece no seu trabalho, se orgulha do que foi construído e por meio dele também se enriquece, não em dinheiro, bens, mas de experiências, habilidades e de conhecimento.

2.2.1 Os sentidos do trabalho e as organizações

Entender os sentidos do trabalho para os indivíduos inseridos nas organizações e seus efeitos na constituição do sujeito representa um grande desafio não somente para os administradores, mas para todos que estão direta ou indiretamente ligados às organizações de

² O conceito de reconhecimento utilizado por Dejours é de espelhamento (que ocorre entre pares). Porém, o objetivo para a afirmação é o de ressaltar que o trabalhador deseja que a organização retribua com benefícios seus esforços investidos, suas competências, sua ajuda através dos resultados alcançados.

trabalho, principalmente quando as transformações no mundo do trabalho são tão contraditórias (ARAÚJO, SACHUK, 2007).

De fato, as organizações são compostas por pessoas e estas, possuem suas próprias motivações, sendo que o trabalho possui valor importante, influencia na motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e desempenho. Apesar das várias tentativas para corrigir problemas de desempenho nas organizações como, por exemplo, mecanismos de gestão e atividades de controle, estes problemas ainda persistem fazendo com que os administradores admitam que o desempenho organizacional depende dos comportamentos e das decisões daqueles que executam o trabalho e dos responsáveis pela administração do seu progresso (MORIN, 2001).

Um fator importante e que deve ser levado em consideração é de que “o ser humano desde os primórdios, sempre buscou a felicidade” (SILVA; TOLFO, 2012, p.349). Então, as organizações contemporâneas devem possibilitar que seus empregados desenvolvam cada vez mais sentimentos de auto realização, bem-estar e felicidade ao desempenhar suas funções.

De acordo com Silva e Tolfo (2012),

A felicidade tem como significado essencial o sentimento de bem-estar espiritual ou paz interior. Caracteriza-se como um estado emocional positivo, acompanhado de sentimentos de bem-estar e prazer, invariavelmente associados à percepção de sucesso e à compreensão coerente e lúcida do mundo (SILVA e TOLFO, 2012, p. 350).

Ao transpormos o conceito de felicidade à realidade organizacional, os gestores de organizações privadas e públicas, detêm o desafio de contribuir para a construção de práticas e políticas organizacionais que remetam à experiências de felicidade e bem-estar da força de trabalho, porém, esses desafios têm sido complexos (SILVA e TOLFO, 2012).

Geralmente, os estudos que refletem o nível de felicidade dos trabalhadores são realizados de maneira mais delimitada sob a denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com Silva e Tolfo (2012) é uma maneira essencial de gerar felicidade no trabalho.

Uma pesquisa realizada pela Revista *you S/A-Exame*, (2010, apud Silva e Tolfo, 2012) tinha o objetivo de avaliar quais eram as melhores empresas para trabalhar e era constituída por vários índices, dentre eles o índice que media a felicidade. Este índice dimensiona as práticas e políticas de gestão de pessoas e as suas percepções em relação ao trabalho. Conforme Silva e Tolfo (2012), a descoberta mais importante deste estudo, é que as empresas que possuem maior número de trabalhadores felizes são as que apresentam índices

maiores de rentabilidade, depreendendo-se daí que há uma forte relação entre produtividade, felicidade no trabalho e rentabilidade.

2.3 IDENTIDADE

É através das relações com as outras pessoas, com o ambiente que construímos nossa identidade, ou seja, nos construímos pelo que conhecemos, experimentamos e com quem nos relacionamos.

Na concepção de Codo, (2006),

quando nos referimos à identidade, uma pergunta é necessária: quem sou eu? E a resposta fica sendo, quem sou eu em relação ao outro. A teoria já sabe (Ciampa, 1994) que a identidade se constrói, a pergunta se responde de um jogo de igualdades e semelhanças entre o eu e o outro (CODO, 2006, p.43).

Corroborando o exposto acima, Bock, Furtado e Teixeira (2008) afirmam que eu me torno alguém quando eu percebo o outro, sem tal reconhecimento não seria possível saber quem sou, pois faltariam elementos para comparação que possibilitassem ao meu eu destacar-se dos outros eus.

Ao definirmos nossa identidade, nos comparamos com algo ou alguém para explicar quem somos e também relatamos o que fazemos, ou seja, com o quê e onde trabalhamos.

Identidade quer dizer etimologicamente a mesma entidade e o sentido etiológico não se desgarrou de sua etimologia, por exemplo, falamos em algo como identidade masculina (sou igual aos homens, ou os homens somos iguais), identidade nacional (sou igual aos brasileiros, ou os brasileiros somos iguais), etc.. (CODO, 2006, p. 193).

Para melhor compreensão, torna-se necessário entender que ao nos relacionarmos com outros indivíduos com alguma característica em comum, criamos categorias que não seriam possíveis individualmente. Conforme explica Codo (2006, p. 43), “sou homem igual aos outros homens, diferenciando-me das mulheres, professor igualando-me aos professores, e assim por diante”.

Como por exemplo, ao explicar que “somos estudantes” nos identificamos ao relatarmos “quem somos”, informando a atividade ocupacional em comum.

Ciampa (2004) explica que

É pelo agir, pelo fazer que alguém se torna algo: ao pecar, pecador; ao desobedecer, desobediente; ao trabalhar, trabalhador [...]. Nós somos nossas ações, nós nos fazemos pela prática (a não ser por gozação, você chamaria “trabalhador” alguém que não trabalhasse?), (CIAMPA, 2004, p.64).

Além disso, somos identificados pelas atividades que executamos, chegamos a carregar o “sobrenome” da empresa em que trabalhamos. Quem nunca ouviu falar: fulano de tal de tal empresa? Isso se dá pelo fato de que nossas ações resultam em quem somos.

Complementando o exposto anteriormente, Morin; Tonelli e Pliopas, (2007, p.52), afirmam que ao tomarmos como exemplo a vida organizacional, “podemos inferir que a organização contribui significativamente para a identidade das pessoas”. O depoimento de um trabalhador, relatado pelas autoras, foi o de que ele sente orgulho em trabalhar em determinada empresa, pois ela é reconhecida no mercado por possuir marcas famosas e de que esse sentimento não era em relação ao salário, mas de algo que ele não saberia explicar. Morin, Tonelli e Pliopas,(2007) definem que este é um exemplo típico de pessoas que se apresentam tendo a empresa em que trabalham como complemento de seu nome.

Da mesma forma, Bock, Furtado e Teixeira, (2008, p. 211) definem que “é a atividade que constrói a identidade” [...] “pelo fato de estarmos inseridos nas organizações, a ação é fragmentada, eu sou o que faço naquele momento”.

Enquanto desempenhamos as atividades somos e fazemos parte daquele ambiente e daquela função, então somos conhecidos pela atividade, muitas vezes mais até do que pelo próprio nome. No entanto, ao deixarmos de desempenhar estas atividades, já não poderemos mais sermos identificados como tais, pelo simples fato de não fazermos mais parte dela.

Conforme Codo, (2006, p. 44),

O trabalho é uma atividade humana por excelência, o modo como transmitimos significado à natureza, a identidade necessita de significados para se estabelecer. O trabalho representa, portanto, um dos elementos essenciais na construção da identidade.

Assim como em outros ambientes, o ambiente de trabalho caracteriza-se pelas relações vivenciadas entre os indivíduos que nele permanecem, ainda que elas sejam apenas profissionais. Ocorre que muitas vezes, além das relações profissionais nos ambientes de trabalho resultam histórias de amizades, amor, etc. São estas relações que demonstram que o trabalho é elemento importante na construção da identidade. O que se observa, é que nestas relações as pessoas diferenciam-se umas das outras, que é o “eu” em comparação ao “outro” causando identificação ou estranhamento do indivíduo. Porém, é destas relações que a construção da identidade decorre.

Por conseguinte, ao trabalhar, o trabalhador se transforma e transforma o ambiente ao seu redor, conforme destacado por Zanelli e Silva (2008, p.24):

A identidade pessoal, compreendida como as características físicas e psicossociais próprias de cada ser humano, e que o distingue dos demais, permanece em contínuo processo de construção, por meio da relação que as pessoas estabelecem com o meio

social em que estão inseridas.

Portanto, é importante ressaltar que a identidade permanece em contínuo processo de construção. Desde que nascemos somos rodeados de pessoas e pelo ambiente, logo, continuamos vivendo e tendo novas experiências, conhecendo novas pessoas. Esta construção permanente é resultado das mudanças que ocorrem dentro de nós e que permitem que ocorram mudanças com a nossa identidade.

Maheire (1994, p.115) complementa o exposto acima ao afirmar que

nascemos corpo e consciência na relação com o mundo e é a partir daí que vamos constituindo um EU, uma identidade. Isto significa que nascemos ninguém e vamos nos tornando alguém na medida em que vivenciamos as relações com as coisas, com os homens, com o tempo e com o corpo. Nos essencializamos, ou seja, constituímos nossa identidade a partir daí e, enquanto produto das relações, esta identidade, este EU, é uma síntese inacabada, uma totalização destotalizada e retotalizada para se destotalizar novamente: a identidade é histórico/dialética.

Em termos de desenvolvimento humano, de acordo com Bock, Furtado e Teixeira (2008, p.208) a primeira “outra” pessoa importante é a mãe e são os indivíduos que nos rodeiam que nos significam como pessoa, por esse motivo, as primeiras relações de nossas vidas são tão importantes.

Normalmente a escola é a primeira instituição da qual fazemos parte fora da família, é um dos primeiros locais onde aprendemos a nos relacionar socialmente com pessoas de origens e hábitos diferentes dos que conhecíamos. É o local onde começamos a adquirir responsabilidades, assumindo os primeiros compromissos. Por este motivo, a escola contribui na construção da nossa identidade e da nossa personalidade de forma estrutural (SORATTO e OLIVIER-HECKLER, 1999).

Vale ressaltar que identidade e identificação não possuem a mesma definição,

Assim, em vez de falar de identidade como uma coisa acabada, deveríamos falar em identificação, e vê-la como um processo em andamento. A identidade surge não tanto da plenitude da identidade que já está dentro de nós como indivíduos, mas de uma falta de inteireza que é “preenchida” a partir do nosso exterior, pelas formas através das quais nós imaginamos ser vistos por outros. Psicanaliticamente, nós continuamos buscando a “identidade” e construindo biografias que tecem as diferentes partes de nossos eus divididos numa unidade porque procuramos recapturar esse prazer fantasiado da plenitude (HALL, 2001, p.39).

Para Codo e Gazzotti (1999), o trabalho se constitui de duas esferas: a objetiva e subjetiva. A objetiva é a da transformação física na qual uma árvore é transformada em cabana que servirá de proteção ao homem contra o frio, por exemplo. No entanto, quando o homem transforma a natureza para atender às suas necessidades, ele está atribuindo um sentido e é este sentido que caracteriza a esfera subjetiva do trabalho, pois se gera a

possibilidade para que o homem possa criar o produto de maneira afetiva, portanto, dotada de sentido.

Codo, Sampaio e Hitomi (1993), definem que os seres humanos constituem seus modos de ser por meio do trabalho. O trabalho possibilita que as pessoas se apropriem da natureza e a transformem. Logo, este processo de transformação dá forma à subjetividade, constrói a individualidade do sujeito da ação e, portanto, sua identidade.

A partir desta compreensão, os autores (op. cit.), acrescentam que o trabalhador se situa em uma classe social e em determinada categoria profissional que resultarão na formação de sua identidade. A atividade produtiva desempenhada por uma pessoa passa a ser fundamental no processo de construção da identidade de classe, portanto, coletiva do sujeito.

Para Miranda (2011, p. 45),

ao se identificar como um trabalhador de determinada profissão, a pessoa assume códigos, condutas, e posicionamentos que permitem sua identificação pelos outros como pertencente a uma categoria. Há uma relação dialética entre identidade e trabalho onde ambos se determinam mutuamente. O sujeito se identifica por meio do trabalho, que também é determinado pelas identidades que o executam.

Conseqüentemente, o indivíduo assume diferentes posicionamentos e a sua postura diante das diferentes atividades costumam se dar de forma condizente e adequada à tarefa e ao ambiente. Por exemplo, a postura deste indivíduo em local de trabalho será diferente da sua postura em sua casa, assim, como da sua postura com os amigos em um momento de descontração.

Na relação entre a subjetividade humana e a objetividade do trabalho, entendemos que deve haver um ponto de equilíbrio que permita que o homem se relacione com o mundo real, que reconheça suas ações e reconheça-se como ser humano, igual a tantos outros e ao mesmo tempo único na sua individualidade. “É este equilíbrio que permite que o indivíduo viva em sociedade, crie, produza, enfim: construa a sua identidade” (CODO e GAZZOTTI, 1999, p.54).

2.4 SENTIDOS DO TRABALHO E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS

Pode-se dizer que o sentido do trabalho muitas vezes, tem relação direta com a satisfação no trabalho, sendo esta então, considerada por especialistas, uma estratégia para medir o quanto as empresas conseguem fornecer e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que nela trabalham (SIQUEIRA et al. 2008).

O bem-estar no trabalho de acordo com Siqueira e Padovam (2008, p.206), “pode ser entendido como um construto psicológico multidimensional, composto por vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização”.

Conforme Siqueira e Padovam (2008), a estrutura utilizada para o conceito de bem-estar no trabalho é composta por três conceitos com conotações positivas, à medida que abrange ligações prazerosas no contexto de trabalho, conforme descritos a seguir, com as definições contidas na literatura, conforme citado por Siqueira e Padovan, (2008, p. 206):

Satisfação no trabalho: “[...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”. (Locke, p. 1300).

Envolvimento com o trabalho: “[...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima” (Lodahl & Kejner, 1965, p.25).

Comprometimento organizacional afetivo: “[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos” (Mowday, Steers & Porter, 1979, p.225).

Em relação à satisfação no trabalho, Zanelli; Andrade e Bastos (2004), relatam haver evidências de que pessoas com maiores índices de contentamento com o trabalho também são as que menos pretendem sair das empresas onde trabalham, têm menos faltas, melhor desempenho e maior produtividade.

Em época de globalização e competitividade, terão maior vantagem às organizações que estiverem mais preparadas e isto inclui o vínculo afetivo do trabalhador como, por exemplo, funcionários satisfeitos, mais envolvidos e comprometidos com as organizações onde trabalham.

Assim como nas organizações privadas, as entidades públicas vêm transformando suas atividades e seus servidores (que antes eram conhecidos como burocratas) em gerentes ou empreendedores públicos, tomando decisões mais assertivas, pensando no melhor para a organização, com mais flexibilidade, agilidade e capacidade de inovação. Para melhor compreensão, o próximo tópico retrata este assunto, a Administração Pública.

2.5 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Para melhor compreensão a respeito do tema que está sendo abordado, faz-se necessário conhecer a evolução pela qual a administração pública tem passado no decorrer

dos últimos anos. A atividade administrativa existe desde os primórdios da nossa humanidade, diferentemente do que existe hoje na Administração Pública, típico do Estado Moderno, no qual ocorre a separação do que é público (de domínio do Estado e coletivo), daquilo que é de propriedade privada. Até então não havia distinção do bem público do bem privado. (JUNQUILHO, 2010).

A primeira forma de Administração Pública no Brasil foi a patrimonialista que funcionava como uma extensão do poder do soberano, marcado pela não separação entre os patrimônios pessoais da monarquia e do público. Suas principais características foram: Recrutamento de servidores através de relações de confiança e obediência a um senhor; governo fortemente centralizado que dependia da economia baseada em atividades comerciais; parte das atividades realizadas por terceiros através de imposição de tributos e concessões criadas pelo soberano; forças militares fiéis à autoridade do soberano, livre arbítrio do senhor legitimado socialmente pela crença ancestral (JUNQUILHO, 2010).

Como os servidores possuíam *status* de nobreza real e os cargos funcionavam como recompensas, isso acabava por contribuir com a prática da corrupção e do controle público por parte dos soberanos, gerando o nepotismo. Como forma de combater a corrupção e o nepotismo patrimonialista, no século XVIII cria-se a Administração Pública Burocrática que pode ser caracterizada da seguinte forma: profissionalização, ideia de carreira, hierarquia funcional, a impessoalidade, o formalismo, desconfiança prévia nos administradores públicos e nos cidadãos que a eles dirigem demandas, controles rígidos dos processos, efetividade no controle de abusos, ineficiência, auto referência, incapacidade de oferecer serviços para os cidadãos como clientes, limitando-se a manter a ordem e administrar a justiça, garantindo os contratos e a propriedade (CHIAVENATO, 2006).

Diante das mudanças ocorridas no campo tecnológico, político e econômico ficaram mais evidentes os problemas associados à adoção do modelo de Administração Pública Burocrática, principalmente em relação à ineficiência, pois este modelo evidenciou o que se chama, no senso comum, de burocracia no serviço público, como por exemplo, filas, documentos e processos em excesso.

Foi então que se desenvolveu a Administração Pública Gerencial que mesmo apoiada na Administração Pública Burocrática, pois é possível verificar traços desta última ainda muito fortes na atual Administração Pública, deixou de basear-se nos processos para concentrar-se nos resultados. A Administração pública gerencial inspira-se na administração de empresas, mas não se confunde com ela, pois está diretamente voltada ao interesse público. Nela, espera-se que os interesses públicos sejam atendidos, segundo a qual o cidadão é visto

como contribuinte de impostos e como cliente dos seus serviços, o foco está voltado para a melhoria contínua dos processos e as relações de trabalho são flexibilizadas (CHIAVENATO, 2006).

Torna-se necessário conhecer o conceito de Estado para melhor compreensão da Administração Pública, sendo que este se caracteriza em dois sentidos: um amplo e um restrito. O sentido amplo seria a sua estrutura organizacional do Estado que possui três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e também três níveis (União, Estados-membros e Municípios). De acordo com Chiavenato (2006, p.101) “o aparelho do Estado é constituído pelo governo, isto é, pela cúpula dirigente nos três Poderes, por um corpo de funcionários e pela força militar”. Porém, o Estado é mais amplo que o aparelho, pois compreende também o sistema constitucional-legal, que regula a população dentro dos limites de um território (CHIAVENATO, 2006).

De acordo com Meirelles et al., (2010, p.85)

Administrar é gerir interesses, segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheias. Se os bens e interesses geridos são individuais, realiza-se administração particular; se são da coletividade, realiza-se administração pública. Administração pública, portanto, é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum.

Reforçando o exposto acima, pode-se afirmar que a Administração Pública abrange as atividades exercidas pelas pessoas jurídicas, órgãos e agentes responsáveis por atender concretamente as necessidades coletivas; que corresponde à função administrativa, atribuída aos órgãos do Poder Executivo (DI PIETRO, 2012).

Oportuno se torna dizer que a Administração Pública possui cinco princípios que serão explicitados a seguir.

2.5.1 Princípios da Administração Pública

A Constituição da República estabeleceu cinco princípios (considerando as modificações feitas pela Emenda Constitucional nº19, de 1998), que deverão ser observados nas três esferas de Governo (CHIAVENATO, 2006):

2.5.1.1 Legalidade

O primeiro princípio a ser considerado quando se trata ao setor público é a Legalidade.

De acordo com Lima (2007, p.56), “diferentemente do setor privado, que pode fazer tudo que a lei não proíbe, o setor público só pode fazer o que é determinado por lei”.

Também segundo Meirelles et al.(2010, p. 89), “na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal”. Enquanto que a lei para o particular significa “pode fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim”.

Para Pazzaglini (2000), a legalidade pode ser traduzida pela máxima de que a Administração Pública pode só pode atuar de acordo com a lei. Sendo ela a base e a matriz dos demais princípios constitucionais que instruem, condicionam, balizam e ligam as atividades administrativas. Conforme o autor, (2000, p. 24) “é o princípio da liberdade do ser humano”, mas ao mesmo tempo, a Administração Pública se torna limitada em sua atuação através do princípio da legalidade, pois para os agentes públicos a situação é inversa: a relação entre eles e a lei é de subordinação.

2.5.1.2 Impessoalidade

A Impessoalidade, considerado o segundo princípio do setor público, é para Chiavenato (2006) a conduta que o agente público deverá ter em relação ao interesse público, em detrimento dos seus interesses próprios ou de terceiros, sob pena do seu ato ser caracterizado pelo desvio de finalidade.

Conforme destaca Pazzaglini (2000), a Administração Pública deverá zelar pela objetividade e pela neutralidade no atendimento das necessidades do grupo social, não imprimindo marcas particulares como os interesses políticos e de índole pessoal do agente público que a exerça.

A impessoalidade se refere ao tratamento que deve ser de excelência para todos, não permitindo distinção a quem quer que seja. De acordo com Lima (2007), os valores de um serviço público de qualidade como a agilidade no atendimento, cortesia, confiabilidade devem ser dispensados a todos os indivíduos indistintamente.

Por este motivo, práticas como tratamento diferenciado e fidelização de clientes, são no setor público, ilegais, antidemocráticas e discricionárias.

2.5.1.3 Moralidade

O princípio seguinte do setor público é a moralidade. Chiavenato (2006, p.458) afirma que “a moralidade é percebida no comportamento do bom administrador”. Deve representar o interesse público, é caracterizada por atos praticados com legitimidade.

De acordo com Pazzaglini (2000, p. 28), “a moralidade significa a ética da conduta administrativa; a pauta de valores morais a que a Administração Pública, segundo seu corpo social, deve submeter-se para a consecução do interesse coletivo”.

Para o autor (op. cit.), os valores considerados ideais aos agentes públicos são: honestidade, boa conduta, bons costumes, equidade e justiça. Suas decisões deverão sempre atender àquilo que a sociedade, considera eticamente adequado e moralmente aceito.

A moralidade, a legalidade e a finalidade, assim como a adequação com os outros princípios, estabelecem os pressupostos de validade sem os quais a atividade pública não será considerada legítima (MEIRELLES et al., 2010).

2.5.1.4 Publicidade

Outro princípio é o de publicidade, conforme Lima (2007, p.57), “este princípio determina que todos os atos e fatos da administração pública são públicos”.

Segundo Chiavenato (2006), para que os atos administrativos produzam efeitos, é necessário que o público tome conhecimento deles, garantindo a eficácia dos mesmos. Na maioria dos casos, precisam ser publicados em Diário Oficial, como por exemplo, relatórios de execução orçamentária e de gestão fiscal.

Para Pazzaglini (2000), a publicidade seria mais uma espécie de mecanismo de controle externo e interno da gestão administrativa. Através deste princípio, os atos administrativos (que são públicos) deverão ser objeto de ampla publicidade.

Conforme Pazzaglini (2000), a publicidade,

é o instrumento pelo qual a Administração Pública torna “público”, dando divulgação à sociedade ou prestando informações aos interessados a respeito de todo o conteúdo da atividade administrativa não sigilosa: regulamentos, programas, planos, atos administrativos (demissão, licença, autorização, aprovação, dispensa, homologação, visto, lançamento tributário etc.), (PAZZAGLINI, 2000, p. 30).

Enquanto princípio da administração pública, a publicidade abrange toda a atuação estatal, não somente no sentido de divulgação oficial de seus atos, como também uma forma de propiciar o conhecimento da conduta interna dos seus agentes (MEIRELLES et al., 2010).

2.5.1.5 Eficiência

Por fim, o setor público precisa seguir outro princípio que é o da eficiência, que tem relação com o adequado consumo dos insumos utilizados em determinados processos. Foi a partir da introdução desse princípio que tornou-se possível flexibilizar o instituto da estabilidade, ou seja, é possível exonerar o mal servidor em função de desempenho insuficiente, sendo avaliado anualmente (CHIAVENATO, 2006).

Neste caso, de acordo com Pazzaglini (2000), o administrador público, ao cuidar de uma situação concreta, tem o dever de escolher e aplicar, entre as opções previstas e autorizadas dentro da lei, a medida eficiente de modo a obter o resultado desejado pelo corpo social.

Sendo que o agente público deverá modelar-se pelo “dever da boa administração”, que não significa apenas obediência à lei e honestidade, mas também produtividade, profissionalismo e adequação técnica do exercício funcional à satisfação do interesse público (PAZZAGLINI, 2000).

No entanto, para Lima (2007), este princípio no campo constitucional, possui um conceito mais amplo do que o seu similar discutido no campo da ciência da Administração.

No campo do direito administrativo, este conceito só é válido se aplicado a atividades e ações que contribuam para o bem comum. É necessário, portanto, atingir o resultado esperado como consequência da relação entre qualidade no resultado e redução do gasto para produzi-lo.

A Administração Pública no Brasil também é organizada em: Administração Direta, que envolve as entidades estatais como os ministérios e secretarias. E a Indireta, que é constituída pelas entidades autárquicas, empresas públicas ou fundacionais e também por entidades de cooperação ou paraestatais, ou seja, pessoas jurídicas de direito privado que cooperam com o Estado para a realização de interesses estatais (JUNQUILHO, 2010).

As atividades exclusivas do Estado, de acordo com Junquilha (2010), são concentradas na instância denominada Núcleo Central que é composta por ministérios e suas secretarias com a obrigação de pensar, controlar e avaliar as políticas de governo, apoiadas por agências executivas e reguladoras.

As agências executivas tem o objetivo de efetivar as políticas públicas, tendo como tarefa a arrecadação de impostos, implementação de ações de seguridade social e garantia de segurança pública, por exemplo.

As agências reguladoras possuem maior autonomia em relação às agências executivas, tendo como incumbência a regulamentação e a regulação dos serviços públicos de caráter monopolista regulando, mas não determinando os preços destes. As três primeiras agências reguladoras foram criadas entre 1996 e 1997 a Agência Nacional do Petróleo (ANP); Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL); e a Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL) (JUNQUILHO, 2010).

2.5.2 Serviço Público

É importante ressaltar que o conceito de serviço público se difere ao da Administração Pública. Serviço público, conforme (Meirelles et al., 2010)

é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado. (MEIRELLES et al. 2010, p.364/365).

Convém lembrar que de acordo com Meirelles et al. (2010), o serviço público pode ser classificado levando-se em conta a adequação, a finalidade, a essencialidade e os destinatários dos serviços em: próprios e impróprios do Estado, “*uti universi*”, “*uti singuli*”, públicos e de utilidade pública e administrativos e industriais.

Os serviços próprios do Estado, conforme Meirelles et al (2010), estão relacionados intimamente ao que é atribuído ao Poder Público (polícia, higiene e saúde públicas, segurança etc.). Por este motivo só devem ser prestados por entidades ou órgãos públicos, sem ser delegada a particulares. Geralmente tais serviços são gratuitos ou possuem baixo valor para que fiquem ao alcance da coletividade.

Os serviços impróprios do Estado, de acordo com Meirelles et al. (2010), são aqueles que não afetam significativamente as necessidades da comunidade, mas atendem interesses comuns de seus membros, portanto, a administração os realiza remuneradamente através de seus órgãos ou entidades descentralizadas.

Serviços *uti universi* ou gerais conforme Meirelles et al. (2010), são os que são prestados para atender à coletividade no geral, como a iluminação pública, calçamento, polícia, entre outros dessa espécie. São serviços indivisíveis e não mensuráveis na sua utilização, portanto, devem ser mantidos por imposto e não por taxa ou tarifa.

Serviços *uti singuli* ou individuais são, de acordo com os autores (op. cit.), os de utilização particular e mensurável, como acontece com a energia elétrica, a água e o telefone

domiciliares. São serviços de utilização facultativa, individual e mensurável e devem ser remunerados por tarifa ou taxa.

Os serviços públicos segundo Meirelles et al. (2010), são os prestados diretamente a comunidade em função de sua necessidade e essencialidade para a sobrevivência do grupo social e do próprio Estado. Desta forma, considerados privativos do Poder Público, devendo ser prestados somente pela administração, não sendo delegados a terceiros. Podem ser citados como exemplos destes serviços os de polícia, defesa nacional e o de preservação da saúde pública.

Já os serviços de utilidade pública, segundo os autores (op. cit.), são os reconhecidos por sua conveniência para os membros da coletividade e podem realiza-los diretamente ou os delegam a terceiros, são exemplos destes serviços a energia elétrica, gás, telefone e transporte coletivo.

Os serviços administrativos, de acordo com os autores (op. cit.), são os executados pela administração para atender as próprias necessidades ou organizar serviços que serão prestados ao público como estações experimentais e imprensa oficial por exemplo.

E os serviços industriais são, conforme Meirelles et al. (2010) são aqueles que produzem renda para seus prestadores, através da remuneração da utilidade consumida ou usada. Esta remuneração pode ser denominada por preço público ou tarifa, pois são sempre estipulados pelo Poder Público.

De acordo com Medauar (2005), os servidores públicos, são todas as pessoas físicas que exercem atividade remunerada na Administração Pública, através de vínculo empregatício.

De acordo com a autora (op. cit.), os servidores públicos podem ser classificados em:

Empregados públicos que estão submetidos às regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que ocupam empregos públicos.

Servidores estatutários que são regidos por normas legais específicas chamadas de estatutos e são ocupantes de cargos públicos.

Funcionários públicos são aqueles que ocupavam cargos públicos antes da atual carta política.

Servidores temporários são contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de interesse público excepcional, são detentores apenas de função pública.

Agentes de colaboração não possuem vínculo empregatício ou estatutário, realizam alguma atividade pública e via de regra, sem remuneração.

É indispensável compreender o que são órgãos públicos e este item será tratado no tópico a seguir.

2.5.3 Órgãos públicos

Os órgãos públicos, segundo Meirelles et al. (2010),

São centros de competência instituídos para o desempenho de funções estatais, através de seus agentes, cuja atuação é computada à pessoa jurídica a que pertencem. São unidades de ação com atribuições específicas na organização estatal. Cada órgão, como centro de competência governamental ou administrativa, tem necessariamente funções, cargos e agentes, mas é distinto desses elementos, que podem ser modificados, substituídos ou retirados sem supressão da unidade orgânica. (MEIRELLES et al. 2010, p. 68/69).

De acordo com os autores (2010), os órgãos públicos, não possuem personalidade jurídica nem tampouco vontade própria, mas na área de suas atribuições e nos limites de sua capacidade funcional expressam os interesses da entidade a que pertencem e a vinculam por seus atos, que podem manifestar-se através de seus agentes (pessoas físicas).

Os agentes que atuam nos órgãos públicos, segundo Meirelles et al. (2010), podem ser classificados como: agentes públicos, que são todas as pessoas físicas encarregadas, definitiva ou temporariamente, do exercício de alguma função estatal. Normalmente os agentes realizam funções do órgão, divididas entre os cargos dos quais são titulares, mas podem desempenhar funções sem cargo. Vale ressaltar que o cargo ou a função não pertence ao agente que o exerce e sim ao Estado e por essa razão, o Estado pode alterar ou suprimir cargos e funções sem nenhum agravo aos direitos de seus titulares, bem como os titulares podem desaparecer sem que ocorra a extinção das funções e cargos.

Os agentes públicos, de acordo com Meirelles (et al. 2010), podem ser classificados em cinco espécies ou categorias distintas: agentes administrativos, agentes delegados, agentes políticos, agentes credenciados e agentes honoríficos.

Os cargos de acordo com os autores supracitados (op. cit.) são os postos criados nos órgãos para serem ocupados por agentes que desempenharão suas funções de maneira legal. O agente é investido no cargo e o cargo é lotado no órgão. Dessa forma, percebe-se que o cargo integra o órgão e o agente enquanto ser humano, titulariza o cargo para servir ao órgão. “Órgão, função e cargo são criações abstratas da lei; agente é a pessoa humana, real, que infunde vida, vontade e ação a essas abstrações legais” (MEIRELLES et al. 2010, p. 76).

As funções, conforme Meirelles (et al., 2010), são as responsabilidades atribuídas aos órgãos, agentes e cargos. Geralmente, o órgão recebe a função e a repassa aos seus cargos ou as transfere aos seus agentes sem cargo, mas com o devido poder público para o seu exercício.

2.5.4 Trabalho no contexto das instituições e subjetividade

Ao se relacionar, o homem volta-se para seu exterior, que a ele retorna sob a forma de um suprimento que lhes proporciona um estado de satisfação, ou no caso da sua falta, um estado de insatisfação. No caso, estamos falando em necessidade. Esta busca constante por suprimentos, esse ir em direção a seu ambiente, que pode ser composto por pessoas, animais, objetos criados, da natureza é o que denominamos relação (SILVA, 2010).

Segundo Silva (2010, p. 20) “relação é toda e qualquer troca que o indivíduo realiza com o meio que o cerca, no sentido de suprir suas necessidades”. Nas relações sociais, o ir e vir é comum a todo conjunto de indivíduos que vivem em um mesmo ambiente, no qual expressa suas necessidades e satisfações sob formas e modos comuns a todos.

Modelos são criados em relação ao social para cada situação/necessidade que no decorrer do tempo, podem se consolidar como definitivos ou serão evitados caso seus resultados não sejam adequados (SILVA, 2010). Esse conjunto de situações semelhantes e referentes a um mesmo aspecto da convivência é o que denominamos instituição. De acordo com o autor, (op. cit), o conjunto de normas e de leis adequa as relações entre os membros da sociedade, os hábitos e os costumes, as instituições. Também o comportamento de cada indivíduo ao longo de sua coexistência é realizado diante de outros indivíduos em um processo de interação mútua, que se produz quando as pessoas desenvolvem juntas seus papéis sociais.

No aspecto social, o trabalho é o principal ordenador da vida humana associada. Atividades, regras, horários e interações sociais são dispostas conforme as exigências que as tarefas impõem. Estas características por um lado, contemplam a busca humana por ordem, previsibilidade e consistência. Por outro, ao estabelecerem este ritmo frenético e sincronidade dispõe de menor tempo para pensar e aprimorar suas vidas pessoais (SILVA e TOLFO, 2012).

De acordo com Silva e Tolfo (2012, p. 349), “é por meio do trabalho assalariado que as pessoas buscam o atendimento de suas necessidades e o alcance de autonomia”. Em relação ao trabalho, Tolfo e Piccinini, (2007), afirmam que ele “é rico de sentido individual e social, é

um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade”.

3 METODOLOGIA

Este estudo tem caráter de pesquisa aplicada, uma vez que busca diagnosticar quais são as percepções que os administradores que trabalham na Universidade Federal da Fronteira Sul têm em relação aos sentidos que atribuem ao trabalho que realizam e sua relação com a construção de sua identidade profissional.

A pesquisa foi desenvolvida utilizando o método qualitativo que segundo Malhotra (2012) proporciona melhor visão e compreensão do contexto do problema ou objeto de estudo, ela também traduz dados que não podem ser mensurados.

Quanto aos fins, o presente estudo caracteriza-se como sendo descritiva uma vez que conforme a autora, “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno” [...] “e não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”.

Quanto aos meios, a pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso em uma Universidade Federal no município de Chapecó que, conforme Gil (2010, p.37), “consiste no estudo profundo e detalhado de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados”.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizadas fontes secundárias para referenciar o estudo. As fontes secundárias, segundo Lakatos e Marconi (2010), referem-se a toda bibliografia que já foi tornada pública relacionada ao tema estudado, que podem ser desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas até meios de comunicação oral como, por exemplo, rádio, gravações, filmes e televisão.

3.1 UNIDADES DE ANÁLISE E SUJEITOS DA PESQUISA

Nesta pesquisa foi analisada a amostra de servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), graduados em administração lotados em Chapecó e que ocupam os cargos de administradores ou de assistentes em administração, que perfazem 12 sujeitos de um total de 45.

Primeiramente, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e após sua aprovação, a pesquisadora solicitou os dados dos servidores (nome e e-mail) para o primeiro contato.

Para a obtenção do contato dos servidores, foi solicitada à ASSGP-CH (Assessoria de Gestão de Pessoas de Chapecó), uma listagem com os dados dos administradores e assistentes

em administração, lotados no campus e para a PROGESP (Pró Reitoria de Gestão de Pessoas), os dados dos administradores e assistentes em administração lotados na reitoria. Dessa forma, foram selecionados os servidores que se enquadram como administradores com graduação em administração e que ocupam o cargo de administrador (a) e assistentes em administração com graduação em administração.

A amostra, segundo Vergara (2013) é uma parte do universo (população) escolhida mediante algum critério de representatividade, sendo que existem dois tipos de amostra: probabilística e não probabilística.

Assim, o número total de servidores com o perfil descrito anteriormente ficou estipulado em 45 sujeitos. No entanto, após o contato, apenas 13 aceitaram contribuir com o estudo. Vale lembrar que um deles não participou por estar de férias nos dias em que as entrevistas foram realizadas. Entre a amostra pesquisada, 10 administradores ocupam o cargo de administrador (a) e 2 ocupam o cargo de assistentes em administração. O quadro a seguir apresenta a proporção de sujeitos e lotação física:

Quadro 1 – Representatividade e lotação física dos servidores

CARGO	PORCENTAGEM (correspondente aos 45 servidores)
Administrador	22%
Assistente em administração	4%
LOTAÇÃO FÍSICA	QUANTIDADE
Campus	3
Reitoria	9

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Para a realização da pesquisa, foram utilizadas como instrumento metodológico entrevistas. A entrevista, de acordo com Lakatos e Marconi, (2010, p.178) “é o encontro entre duas pessoas a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversa de natureza profissional”, sendo estas realizadas com os servidores acima mencionados. Para tanto, elas são caracterizadas como semiestruturadas, uma vez que a entrevista seguiu um roteiro previamente estabelecido (LAKATOS E MARCONI; 2010). Segundo as autoras (op. cit.) trata-se de um procedimento muito utilizado para o auxílio na coleta de dados e que ajuda no diagnóstico ou no tratamento de um problema social

Durante a entrevista, os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), foram entregues aos participantes da pesquisa. O TCLE pode ser encontrado no apêndice A –

TERMO DE CONSENTIMENTO. Neste momento, a pesquisadora esclareceu dúvidas e também verificou qual a melhor forma de realizar a devolutiva com os resultados obtidos na pesquisa, (através de entrevista devolutiva ou e-mail).

3.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados, conforme Lakatos e Markoni (2010) é a etapa da pesquisa na qual os instrumentos elaborados serão aplicados, com a finalidade de reunir os dados previstos.

Após a elaboração do roteiro de entrevista semiestruturada foi realizado um pré-teste com um professor do curso a fim de verificar se o instrumento estava de acordo com o esperado em uma situação real de coleta de dados, pois para as autoras, (op. cit.) o instrumento deve ser testado antes do seu emprego definitivo, o que após sua análise possibilitará evidenciar possíveis falhas existentes e também permite estimar os futuros resultados. O instrumento aplicado pode ser encontrado no APÊNDICE B – Roteiro de entrevista.

O roteiro de entrevista procurou explorar ao máximo questões relacionadas aos sentidos do trabalho e identidade. As perguntas foram categorizadas de acordo com os temas abordados com vistas a atender aos objetivos específicos propostos.

A coleta de dados foi efetuada nos meses de abril e maio de 2016, realizadas em diversos momentos, considerando a quantidade de perguntas e a disponibilidade dos respondentes. Os servidores entrevistados foram os administradores e assistentes em administração com graduação em administração lotados em Chapecó. As entrevistas foram gravadas para posterior transcrição, análise dos dados e relação com a teoria sobre o tema em tela.

É importante ressaltar que a fim de que os participantes não sejam reconhecidos, até por solicitação deles próprios, optou-se por identificá-los durante a pesquisa por nomes fictícios. Alguns nomes fictícios foram escolhidos pelos entrevistados e alguns solicitaram que a pesquisadora efetuasse a escolha.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise das percepções dos servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul, lotados em Chapecó, em relação aos sentidos do trabalho e identidade profissional no contexto da Administração Pública foi realizada de forma qualitativa uma vez que as informações foram obtidas através de entrevistas com os servidores, não sendo então

informações de natureza estatística. As transcrições das entrevistas foram realizadas para melhor consulta aos dados obtidos e foram concretizadas 12 entrevistas com tempo de duração entre 17 e 57 minutos.

No processo de análise e interpretação dos dados levantados no decorrer da pesquisa, o objetivo foi o de identificar quais as percepções que os administradores têm em relação aos sentidos do trabalho e sua relação na construção da sua identidade profissional. Para tanto, o tratamento dos dados ancora-se na análise de conteúdo. A principal função da análise de conteúdo, de acordo com Bardin (2009), é o desvendar crítico. Para a autora, a análise de conteúdo é mais do que uma sistematização de uma leitura normal, é composta por instrumentos de cunho metodológico que se aplicam a diversos elementos (conteúdos, documentos), extremamente diversificados. Portanto, foi necessário realizar uma análise crítica baseada nas percepções relatadas a partir dos dados obtidos nas entrevistas, de maneira a evidenciar os fatores e as determinantes dos sentidos do trabalho para os administradores e a relação entre este e a construção de sua identidade profissional.

Após a transcrição das entrevistas realizadas, desenvolveu-se uma análise com as principais percepções dos servidores às quais, após a comparação com a teoria, trouxeram elementos que confirmaram os achados empíricos evidenciados no referencial teórico que sustenta esta pesquisa.

3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

É importante mencionar as limitações desta pesquisa para que o leitor fique ciente de até que ponto o trabalho se constituiu.

Conforme o problema de pesquisa, o estudo limitava-se em diagnosticar as percepções que os administradores que trabalham na Universidade Federal da Fronteira Sul, lotados em Chapecó, têm em relação aos sentidos do trabalho e identidade, sendo que de acordo com a população, obteve-se um baixo retorno do público alvo da pesquisa, o que demonstra que os resultados não poderão ser generalizados.

Também não foram diagnosticadas as percepções de outro grupo com características semelhantes às do grupo pesquisado, para a possibilidade de uma comparação entre os grupos, o que poderá ser realizado em pesquisa futura.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES

Na sequência, apresenta-se, a compreensão sobre as percepções dos servidores na instituição pesquisada, por meio da correlação entre a pesquisa bibliográfica e os dados empíricos do estudo.

4.1 A INSTITUIÇÃO

É fundamental conhecer o objeto de estudo. Portanto aborda-se um breve histórico da instituição, o qual compõe também o seu perfil e suas metas. Conforme consta no site da Universidade Federal da Fronteira Sul³, a instituição é resultado de décadas de expectativas da construção de uma universidade federal na Mesorregião Grande Fronteira Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). Ela é resultado da união de esforços de movimentos sociais, ONGs e entidades públicas.

Em 2005 surgiu a primeira sinalização, por parte do governo federal, da possibilidade de implantação de uma universidade pública na região. Como as propostas dos três estados do sul em relação à criação de universidades foram rejeitadas, foi necessário criar um projeto único. Quando o projeto chegou ao congresso nacional e foi aprovado, ele já definia várias características da nova instituição: teria cinco *campi* para suprir a carência de vagas da região, deveria ser democrática e reverter o processo de litoralização.

A escolha dos locais para a implantação dos *campi* ocorreu em função de a região ser historicamente desassistida pelo poder público. As cidades escolhidas foram: Chapecó/ Santa Catarina (sede da instituição), Erechim e Cerro Largo⁴/Rio Grande do Sul e Laranjeiras do Sul e Realeza/ Paraná como locais de maior expressão para o objetivo da nova universidade que visa o desenvolvimento da região a partir da inclusão social e qualificação profissional.

No ano de 2007, o ministro da Educação divulgou a criação da universidade na região e no ano início do ano seguinte, uma Comissão de Implantação foi criada que passou a estudar os cursos que seriam implantados.

A criação da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) é oficializada no dia 15 de setembro de 2009 com a lei 12.029 e no mês seguinte, o professor Dilvo Ristoff é empossado como reitor *pro tempore* da UFFS. Logo após, começaram as aberturas dos concursos para professores, técnico administrativos, anunciados cargos de confiança e foram entregues os

³ Dados disponíveis em www.uffs.edu.br/www.uffs.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=826 Acesso em 21 abril 2016.

⁴ No ano de 2012 um novo *campus* foi implantado em Passo Fundo.

planos para compra de equipamentos e móveis, além de ser liberada a primeira verba para a compra de livros.

O dia que marcou o início das atividades na UFFS foi 29 de março de 2010, com cerimônias especiais nos cinco campi, no qual os primeiros alunos foram recebidos pelos professores, servidores técnico-administrativos e equipe dirigente.

Já no ano de 2011, foi dado início às obras dos campi definitivos da UFFS e em 2012, iniciaram-se as primeiras atividades de mestrado da UFFS em Estudos Linguísticos. Neste ano também foi implantada a política de ingresso para os alunos de graduação que colocou a UFFS em posição pioneira na educação brasileira, pois através dela, a UFFS reserva 90% das vagas de graduação para alunos que realizaram o ensino médio em escola pública.

A UFFS continuou crescendo e em 2013 foi criado o segundo mestrado. No ano de 2014 ocorreram as mudanças para os *campi* definitivos em alguns locais, as primeiras formaturas de graduação e previsão de novos cursos a serem instalados em futuro próximo.

A Universidade Federal da Fronteira Sul caracteriza-se por voltar-se às necessidades da região onde está instalada, configurando-se como:

- pública e popular;
- de qualidade, comprometida com a formação de cidadãos conscientes e comprometidos com o desenvolvimento sustentável e solidário da região sul do Brasil;
- democrática, autônoma, que respeite a pluralidade de pensamento e a diversidade cultural, com a garantia de espaços de participação dos diferentes sujeitos sociais;
- que estabeleça dispositivos de combate às desigualdades sociais e regionais, incluindo condições de acesso e permanência no ensino superior, especialmente da população mais excluída do campo e da cidade;
- que tenha na agricultura familiar um setor estruturador e dinamizador do processo de desenvolvimento;
- que tenha como premissa a valorização e a superação da matriz produtiva existente.

A Universidade Federal da Fronteira Sul possui como metas promover o desenvolvimento regional integrado – condição essencial para a garantia da permanência dos cidadãos na região; Assegurar o acesso ao ensino superior como fator decisivo para o desenvolvimento das capacidades econômicas e sociais da região, para a qualificação profissional e para o compromisso de inclusão social; Desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão como condição de existência de um ensino crítico, investigativo e inovador e a interação entre as cidades e estados que compõem a Mesorregião Grande Fronteira MERCOSUL e seu entorno.

A partir da transcrição das entrevistas e análise dos depoimentos determinaram-se nove eixos estruturadores, os quais nortearam a compreensão do tema investigado. Os eixos estruturadores da análise são: Percepção dos servidores em relação às tarefas, percepção dos servidores em relação à aprendizagem, percepção dos servidores em relação ao trabalho, percepção dos servidores em relação aos sentidos do trabalho, percepção dos servidores em relação à realização profissional, percepção dos servidores em relação ao reconhecimento da profissão e percepções dos servidores em relação à identidade profissional e percepções dos servidores em relação ao alcance das expectativas.

4.2 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO ÀS TAREFAS

No decorrer do referencial teórico, abordou-se o prazer e sentimento de realização obtidos durante a realização das tarefas, os dão sentido ao trabalho, (MORIN, 2001).

As respostas para as questões relacionadas às tarefas reforçaram esta premissa o que pode ser expresso na afirmação da servidora Bia, a respeito do sentimento em relação ao desenvolvimento das tarefas:

E teve muita coisa que eu era a primeira a estar aqui. Então eu fui trilhando, dando sugestões, algumas foram aceitas, outras não, remodeladas. Então foi muito prazeroso, desgastante sim, mas muito bom, sabe? Porque foi algo assim..., que foi planejado, foi construído.

E reforçado pela servidora Bruna,

E como ela [universidade], estava surgindo, então tudo nós tínhamos que criar também, todos os fluxos, todos os procedimentos, os processos, os encaminhamentos, ... Tudo a gente tinha que criar, então isso para mim, isso foi muito satisfatório porque a gente pôde dar a nossa cara para o trabalho.

Por outro lado, também foi possível verificar outro sentimento relatado através dos próximos depoimentos que confirmam o a ideia de Hackman e Oldham (1976 apud MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007), de que “o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e poder de decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável”.

Podemos verificar este argumento no depoimento de Daniel:

Administrador e assistente, por exemplo, aqui, não há quaisquer distinção entre as atividades. Isso eu acho um erro, porque aqui, eu estou fazendo atividades operacionais, meramente operacionais, entende? Ou seja, não estou trabalhando na parte tática ou estratégica, digamos que seria para um administrador trabalhar. Não, eu faço atividades meramente operacionais que seria assim digamos, se você fosse analisar, atividades que um assistente talvez faz.

Corroborando com o exposto por Daniel, Marcio também afirma que:

O serviço público te deixa um pouco na rotina né? Bem rotineiro até porque nós temos as limitações legais, Isso é um fato né? Então é bem diferente de você desenvolver esta atividade na área privada e no serviço público. Não que na área privada você não tenha as limitações legais [...] No serviço privado você faz tudo que a lei não te proíbe, né? Então isso te causa, às vezes certo, uma certa limitação e às vezes uma certa frustração, né? Porque, às vezes, você tem a percepção que pode fazer mais, que pode ser melhor, né? Que você pode otimizar mais um recurso, um processo. Enfim, mas a legislação não te permite.

Essas percepções evidenciam certo descontentamento em relação ao desempenho das atividades, conforme relatado acima, o próprio servidor percebe que poderia fazer mais, poderia fazer de forma melhor e que isso não é possível até mesmo por questões legais.

Também houve o relato do servidor João, em relação à falta de reconhecimento do profissional administrador por parte das outras pessoas:

Eu sinto que na área 'X', eu não sei até que ponto as pessoas entendem o trabalho do administrador aqui, a importância da função administrativa aqui na área 'X'. Talvez eles, muitas das pessoas confundem que o administrador é um mero "faz tudo", é um mero preenchedor de papel, é enviado de malotes, [...] Existe muito mais. Eu preciso também ter rotinas e estratégias aqui dentro, eu preciso entender de planejamento estratégico, eu preciso entender um pouquinho de marketing, eu preciso entender sobre orçamento, lei de orçamentos e assim por diante, né? Então, às vezes já aconteceu de ter uma certa indignação nessa parte, de talvez não ter reconhecimento da profissão do administrador aqui dentro.

Pode-se perceber que muitas vezes não é por parte da instituição que ocorre a falta de reconhecimento em relação ao desenvolvimento das tarefas e sim por parte dos próprios colegas de trabalho, o que interfere negativamente no sentimento do servidor em relação ao reconhecimento de sua profissão e à execução de suas tarefas.

Por outro lado, para que um trabalho tenha sentido, é necessário que quem o realiza saiba para onde o trabalho conduz, os objetivos precisam ser claros e valorizados e os resultados precisam ter valor para quem o realiza (MORIN, 2001). Esse sentimento pode ser verificado através da fala de vários servidores em relação ao sentimento obtido ao término das tarefas:

Quadro 2- Sensações dos servidores sobre tarefas finalizadas

Marcio	<i>“Então todo o processo ali a gente consegue visualizar. Isso e para nós, digamos assim... é gratificante é missão cumprida, né? Uma missão cumprida quando você finalizou aquele processo”.</i>
Clara	<i>“Dá uma sensação de alívio, de missão cumprida. Vamos adiante! Agora podemos seguir para o próximo,</i>

	<i>próxima tarefa, próximo desafio”.</i>
Ricardo	<i>“A de o meu trabalho ser cumprido, né? É a finalidade pela qual eu desenvolvo, de satisfação do público tanto interno da universidade, quanto externo”.</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

As respostas constantes no Quadro 2 reforçam o modelo de Hackman e Oldham (1976), citado por Morin (2001) sobre as três características que colaboram para dar sentido ao trabalho: a) variedade das tarefas – trabalho que requer uma variedade de tarefas que exijam uma diversidade de competências; b) identidade do trabalho- é um trabalho que permite sua realização do início ao fim com um resultado palpável, identificável e c) significado do trabalho – é o trabalho que proporciona um impacto sobre o bem estar ou sobre o trabalho de outros indivíduos, seja no ambiente social ou na organização.

Considerando que para a pergunta “se as suas tarefas tem início, meio e fim, como você se sente ao finalizá-las”? Nove dos doze entrevistados, responderam algo relacionado à sensação de “missão cumprida” ou de “alívio”. Então se percebe o pressuposto elencado pelos autores acima, ao afirmar que o que contribui para dar sentido ao trabalho é a possibilidade de realizar tarefas do início ao fim e conseguir visualizar os resultados ao término da realização delas de forma tangível, identificável.

4.3 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO À APRENDIZAGEM

Oportuno se torna dizer que em relação à aprendizagem, alguns servidores demonstraram que ainda é uma área carente na instituição, conforme veremos a seguir.

Para a servidora Bruna, a área é

Bem carente. 100% carente, quer dizer, 99% carente porque a gente participa. Ainda tem algumas coisas assim que a gente participa de palestras de qualidade de vida no trabalho, que o setor de qualidade de vida da universidade oferece. Mas nós temos um orçamento muito restrito, para diárias e passagens, por exemplo, né? Então nós temos que sempre priorizar e a prioridade são os eventos institucionais voltados para a área.

Esta percepção é corroborada por Daniel quando afirma que

No geral é carente, mas é carente principalmente pela questão de recursos, porque assim, muito se fala sobre essa questão de capacitar, mas quando tem que cortar, o primeiro é a capacitação. Tanto que o nosso setor aqui eles espremeram ao máximo, cortaram tudo o que tinha. Eu não sei nem se os cursos que estão em andamento vão continuar depois desses cortes que ocorreram agora, então assim, é deficiente, ainda é deficiente.

A servidora Amanda sente falta de mais oportunidades em relação à aprendizagem:

Eu acho que a gente deveria ter mais oportunidade, [...] a gente tem muita vontade de ir sabe? De conhecer outros lugares, de se capacitar assim, porque é muito chato quando você tem uma coisa para fazer e tem que resolver e você não consegue. Tu não sabe, tu tem vontade de aprender, mas tu não consegue porque tu não tem condições, não tem alguém que possa te explicar, te direcionar. Então, vontade a gente tem e tal, até para conseguir sempre resolver as coisas da maneira certa o mais rápido que a gente puder né? Porque a gente recebe cobrança, a gente não gosta assim ah tu me pede para fazer alguma coisa. Eu não faço e tu diz: ah! Porque é que tu não fez?

Diante das respostas dos servidores, pode-se perceber que a instituição tem deixado a desejar no quesito aprendizagem e como a aprendizagem contínua é componente de um trabalho que tem sentido, de acordo com Hackman e Oldham (1976 apud MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007, p. 48), isso reflete no sentimento dos servidores em relação às possibilidades de desenvolvimento dentro da instituição.

Essa percepção fica evidente no relato da servidora Amanda, pois ela menciona ter dificuldades, algumas vezes, em realizar algumas tarefas em função do não entendimento para a execução de algumas delas, o que acaba por interferir no resultado da sua atividade.

Também é perceptível esse sentimento no depoimento de Daniel ao afirmar que “muito se fala sobre a questão de capacitar, mas quando tem que cortar, o primeiro a cortar é a capacitação”. Logo, então mesmo que os entrevistados tenham consciência de que a não realização dos cursos, treinamentos para sua aprendizagem não ocorra principalmente por falta de recursos, percebe-se um descontentamento por parte dos servidores, evidenciando a importância da aprendizagem contínua para as organizações em relação aos sentidos do trabalho.

Por outro lado, também foi relatado durante as entrevistas que muitos servidores buscam a aprendizagem por conta própria, conforme relato da servidora Bia:

Eu gostaria que houvesse mais, principalmente em função do sistema que nós temos. Um sistema usado no governo federal e são assim, um tanto quanto retrógrado assim, no tempo [...] eu busco fora o que não é oferecido aqui dentro. Eu busco fora porque até o estágio probatório nós temos uma quantidade de horas necessárias para desenvolver por ano. Então, o que não tinha aqui, eu ia buscar fora. E continuei depois. Fiz uma especialização também em função do trabalho aqui no setor. Eu não tenho problema com isso porque o que a universidade não oferece, eu vou atrás, tá? Eu não fico assim... Esperando, não fico.

E Daví também compartilha da mesma opinião:

Eu busco fora. Dentro da instituição hoje eu não consigo, eu faço mestrado e ali é que eu estou buscando outros saberes diferentes para poder contribuir com o meu desempenho aqui. Não há apoio nisso.

As percepções feitas pelos servidores em relação a buscar aprendizagem fora da instituição reforçam que a aprendizagem deve ser oferecida aos trabalhadores como forma de

auxiliá-los no desenvolvimento de suas atividades laborais, pois mesmo não recebendo por parte da instituição, alguns optam em busca-la por conta própria.

4.4 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AO TRABALHO

Para Morin (2001, p.12), ao estudarmos o trabalho, “é importante saber o que os indivíduos pensam quando falam dele”. Portanto, para melhor compreensão de quais são as percepções sobre os sentidos do trabalho, faz-se necessário começar pelo entendimento que os servidores têm em relação ao trabalho, o que nos servirá de base para seguirmos com a análise.

Alguns dos entrevistados acreditam que o trabalho é uma parte da vida, como outras não menos representativas e importantes, como é possível visualizar no Quadro 3.

Quadro 3 – Percepções dos servidores em relação ao trabalho.

Bia	<i>“Uma parte da vida. Uma parte da vida essencial. O trabalho dignifica o homem, porque envolve competência, conhecimento, relacionamento, cultura. Mas não é tudo, é uma parte. Assim como teve a época que eu optei parar, né”?</i>
Beatriz	<i>Acho que trabalho para mim é uma parte, não pode representar tudo, mas é parte do todo, onde agente tem que estar feliz, tem que estar se sentindo bem, tem que estar legal, né?</i>
Bruna	<i>Depende do ponto de vista. Por exemplo, assim, para o ser humano como um todo, o trabalho faz parte da vida. Você tem que ter algo que você faça em prol de todo mundo, né? Porque pensar só no particular, não é legal [...] Por outro lado, o meu trabalho não é tudo na minha vida. Eu trabalho para conseguir um meio de subsistência, um meio de eu ter a minha vida privada. Então quando eu saio do meu trabalho, eu desligo. Não é algo que está intrínseco né?</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Pode-se verificar que, além das percepções dos servidores em relação ao trabalho, é possível verificar que dois dos doze entrevistados responderam utilizando-se da máxima “o trabalho dignifica o homem”.

Convém ressaltar que na sociedade contemporânea, o trabalho é frequentemente associado a valores positivos, em virtude da valorização da ética no trabalho, que é

influenciada pela doutrina protestante, onde reside a crença de que “o trabalho dignifica o homem”, conforme mencionado por Weber (1967 apud SILVA e TOLFO, 2012).

No entanto, outros acreditam que o trabalho deve ser visto como possibilidade de crescimento, de realização, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 – Percepções dos servidores sobre o trabalho como possibilidade de desenvolvimento.

Claudio	<i>“Então, trabalho para mim é possibilidade de crescimento [...] sem trabalho, muitas pessoas que eu conheço que não trabalham, muitas não, algumas, me parece que faltam alguns objetivos na vida. Por que? Porque ou não trabalham por escolha ou não trabalham porque não querem, né? Então falta de repente um porquê estar existindo e o trabalho para mim é essa questão que possibilita eu me desenvolver, crescer e fazer conquistas na vida”.</i>
Daniel	<i>“O trabalho ele significa uma parte da vida do ser humano eu não consigo imaginar minha vida sem o trabalho, entende? Qual o sentido disso né? Então eu acho que assim..., o trabalho ele ganhou uma dimensão muito importante na vida do ser humano”.</i>
Daví	<i>Para mim, trabalho significa prazer e não é demagogo o que eu falo para você. Porque se eu não gostasse, eu não estaria aqui. Eu gosto do que eu faço, eu deixei de ganhar muito dinheiro em outro trabalho, porque eu não ia visitar alguns clientes que eu tinha e que era muito difícil, eu não gostava.</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

As percepções obtidas nas respostas dos servidores nos possibilitam refletir sobre a argumentação de Morin (2001), ao afirmar que o interesse pelo trabalho com sentido pelo indivíduo se inicia pelas possibilidades que ele fornece de provar seus valores pessoais e realizar suas ambições. O trabalho possibilita realização, cria oportunidades de vencer desafios e perseguir ideais.

Outro ponto importante relatado pelo servidor Claudio, diz respeito ao sentimento que ele tem do trabalho em relação à vida. A resposta de Claudio confirma o resultado que foi obtido na pesquisa realizada por Morin (2001), na qual se perguntava aos entrevistados, “Se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto de sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho”? Como resultado, mais de 80% dos entrevistados respondeu que continuaria a trabalhar mesmo assim e os principais motivos

relatados foram: evitar o tédio, ter algo para fazer, se relacionar com outras pessoas, ter um sentimento de vinculação e ter um objetivo na vida (MORIN, 2001).

Portanto, ter um objetivo na vida foi a dúvida relatada por este servidor ao expor que muitas das pessoas que conhece e que não trabalham, lhe parece que faltam alguns objetivos na vida e que talvez lhes faltem um sentimento existencial, e para finalizar, reforça que o trabalho possibilita que ele se desenvolva, cresça e faça conquistas na vida.

Em relação aos sentidos do trabalho, é importante destacar que muitos dos entrevistados sabem, à sua maneira, o que é o sentido do trabalho e cada um respondeu conforme a sua percepção.⁵A seguir visualizamos as percepções dos servidores para a pergunta “Você saberia me dizer o que é um trabalho com sentido?”.

Quadro 5 – Percepções dos servidores em relação ao sentido do trabalho.

Amanda	<i>“Eu acho que é assim... você não fazer as coisas ‘fazer por fazer’, porque eu tenho que trabalhar hoje assim, mas eu acho que você tem que saber a implicação assim...sabe? Porque você está fazendo isso? Ah, eu estou fazendo isso porque, para universidade, por exemplo, o nosso curso né? Para a universidade receber novos alunos, para capacitar essas pessoas, para de certa forma, formar essas pessoas para atuarem aí fora da universidade, para ajudarem outras pessoas, para, por exemplo, proporcionar um desenvolvimento da sociedade, como um todo. Eu acho que é nesse sentido, conseguir ligar o teu trabalho a um melhoramento de alguma coisa a melhorar alguma coisa para alguém, enfim”.</i>
Bia	<i>“Quando não é a única opção que você tem, não faz somente por sobrevivência”.</i>
Bruna	<i>“Olha, o trabalho com sentido é algo que eu acho que eu nunca tive! No sentido assim de que aquela teoria de que faça o que você gosta de fato. Eu acho que esse é o trabalho que faz todo o sentido na vida de uma pessoa. Tem gente que é apaixonado pelo que faz. Apaixonado pelo trabalho, né? E eu infelizmente não tive esse gosto de me apaixonar pelo que eu estou fazendo, eu gosto do que eu faço, eu faço com gosto, eu organizo, eu me envolvo, entendeu? Eu dinamizo, eu faço por gosto e quando eu realizo uma tarefa, eu me sinto realizada, mas eu acho que o</i>

⁵Com exceção do servidor Daniel, que relatou não saber responder esta questão, havia entendido outra palavra. Como a pesquisadora percebeu em uma entrevista posterior que o entrevistado anteriormente citado não havia entendido a pergunta em função de uma falha na comunicação. A pergunta correta é “O que é para você um trabalho com sentido”? Após a realização de outra entrevista, a pesquisadora percebeu que o servidor Daniel havia entendido “O que é para você um trabalho consentido”? Tão logo percebida a falha na comunicação, a pesquisadora passou a fazer a pergunta de maneira diferente com o objetivo de evitar recorrência do erro na comunicação.

	<i>trabalho com sentido é esse, é que você... que te dá um sentido de trabalhar, que te dá uma alegria de você acordar de manhã e dizer: ah! que bom hoje eu estou indo trabalhar! Eu não sei se existe isso? Porque mesmo que você ame o que você faz, sempre tem um momento que cansa, né”?</i>
Beatriz	<i>“Acho que é você saber que resultado está dando, o que você faz, aquele teu pedacinho, né? Aquele documento que tu prepara, qual que é o objetivo, para o que ele vai servir? Qual é o sentido dele, qual é a utilidade daquilo que você faz? Agente na verdade, gosta de se sentir útil na vida. Útil, mas não no sentido assim, de estar sendo usado, né? Útil de saber que aquilo que você faz vai ter um resultado, vai ter um significado para alguém”.</i>
Clara	<i>“Um trabalho com sentido é poder chegar ao fim do dia e ver que alguma coisa foi produzida, alguma coisa foi resolvida, algum encaminhamento foi dado, né? Passa períodos talvez com menos tarefas, talvez é um pouco mais monótono. Trabalho com sentido é poder produzir alguma coisa”.</i>
Claudio	<i>“Acho que é um trabalho que a gente sabe porquê está desenvolvendo. Se a gente pegar a história do Charles Chaplin lá a gente vai ver que muitas vezes as pessoas fazem, faziam, fazem algo mecanicamente porque tem que ser feito daquela forma. Até entende porque está fazendo, mas não entende o como está fazendo. Simplesmente desenvolve por quê? Porque tem que desenvolver. Mas o como, como é que eu vou desenvolver isso? A mãe desenvolveu sempre da mesma forma uma receita, eu faço da mesma forma porque a mãe fez. Mas como que eu faço? Então, a inovação, o que pode impregnar essas atividades, o trabalho que é desenvolvido, eu acho que eu percebo que o objetivo e o como e porque eu faço o trabalho é que são as grandes chaves de dar significado para o trabalho que a gente desenvolve”.</i>
Davi	<i>“Os sentidos, a finalidade. Sem isso, não há trabalho para mim. Por isso eu disse que eu tenho que ter um prazer em cima daquilo e o prazer se dá justamente porque eu dou significado àquilo que eu faço. Fazer por fazer, ser um robô, uma máquina na frente, isso para mim não funciona. O sentido para mim está muito mais no prazer em fazer as coisas do que propriamente em outro fator financeiro ou secundário. Preciso ver alguma coisa imediata”.</i>
João	<i>“Ah! Sim. Eu acredito que é você colocar amor naquilo que você faz, né? Você fazer sempre as coisas e com dedicação, sabe? Uma finalidade do que você está fazendo, porque você está ali?[...]não só pelo ganho financeiro, claro que é muito importante, mas acho que é mais uma</i>

	<i>satisfação pessoal, uma satisfação de dever cumprido, né? Isso acho que é o sentimento do trabalho”.</i>
Leonardo	<i>“É quando a gente sabe as razões, a existência e as consequências daquele trabalho. Então a gente faz isso, para que a universidade esteja de pé, que a gente promova a inclusão social, que promova o desenvolvimento das pessoas, que promova melhorias na sociedade. Então, isso quando a gente sabe, tem bem claro o que é um trabalho, no que a gente trabalha, para que a gente trabalha?”</i>
Marcio	<i>“Quando você possa fazer e que você olhe para o resultado daquilo que você fez e aquilo que você fez, atendeu a alguma demanda, auxiliou pessoas. Enfim, aquilo que você fez foi útil para alguém, para mais pessoas”.</i>
Ricardo	<i>“É um trabalho, é difícil, é um trabalho que tenha uma finalidade. Que você veja que no final a pessoa para a qual você fez o trabalho tenha uma satisfação seja reconhecida por aquilo que foi feito, né? E o reconhecimento de que foi bem desenvolvido, e que teve algum sentido para alguém. Eu acho que é assim”.</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

4.5 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AOS SENTIDOS DO TRABALHO

A seguir, serão apresentadas as respostas dos servidores entrevistados que tiveram maior frequência para as perguntas “O que é para você um trabalho com sentido”? “O que é para você um trabalho sem sentido” e “Do que mais sentiria falta se não trabalhasse”?

O resultado da pesquisa em relação aos sentidos do trabalho efetuada com os servidores se aproximou muito dos resultados obtidos por Morin (2001) realizada com os administradores do Quebec, no Canadá e da França. Como resultado desta pesquisa, de acordo com Morin (2001, 16), constatou-se que “as pessoas entrevistadas consideram que é importante que o trabalho seja organizado de maneira eficiente, cuja realização conduza a resultados úteis”. Em nossa pesquisa também foi possível verificar que a maioria dos entrevistados ao responder a pergunta “Você saberia me dizer o que é um trabalho com sentido?” Salientou a importância de compreender o motivo de desenvolver determinado trabalho e quais serão os resultados de seus esforços. Também reforçaram que sentem que seu trabalho tem sentido se os resultados forem positivos ou se auxiliaram outra pessoa.

Outro fator relatado na pesquisa de Morin (2001, p.16), e que também pôde ser verificado em nossa pesquisa se refere à satisfação ao realizar as tarefas, “o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na realização das tarefas dão um sentido ao trabalho”. Podemos confirmar o exposto acima através da fala do servidor Daví ao relatar o sentimento de prazer ao realizar as tarefas e que sem isso, segundo ele, não há trabalho, para ele.

Também foi possível verificar que conforme Dejours (2009), além dos salários e gratificações, os trabalhadores esperam outra retribuição, como, por exemplo, o reconhecimento.

Podemos evidenciar esta necessidade através do relato do servidor João, ao exemplificar que além do ganho financeiro, segundo ele, também é importante, mas que a satisfação pessoal, realizar as tarefas com amor, dedicação são fatores muito importantes para ele.

Na pesquisa de Morin (2001, p.14), após a verificação dos dados, obteve-se o seguinte resultado: “Um trabalho tem sentido se for feito de maneira eficiente”. Em nossa pesquisa pôde-se verificar essa situação na resposta de Leonardo ao definir um trabalho que ele considera com sentido quando é possível saber as razões, a existência e as consequências daquele trabalho, ou seja, os objetivos e sua finalidade. Para ele, é importante ter bem claro o que é o trabalho no que e para quem o trabalho será realizado.

Corroborando com a percepção de Leonardo, o servidor Ricardo também afirma que um trabalho sem sentido é quando você percebe que está errado e continua realizando ou alguma tarefa que o indivíduo não tenha vontade de realizar por algum motivo.

Seguindo com os resultados obtidos na pesquisa de Morin (2001, p.14), “um trabalho tem sentido se conduz a alguma coisa, se beneficia a outras pessoas”, percepção semelhante a de Beatriz ao elencar um trabalho que é dotado de sentido. Para a servidora, é importante saber no que o seu trabalho irá contribuir com o todo. Quais são os objetivos daquelas tarefas que você desempenha. Também é possível perceber no depoimento de Beatriz, que ela acredita que as pessoas gostam de se sentir úteis, que o resultado do seu trabalho será útil, que é importante saber que o que foi resultado terá um resultado positivo para a organização ou para alguém.

Também é possível verificar a mesma percepção no depoimento de Claudio que um trabalho que tem sentido é aquele no qual os trabalhadores sabem o porquê de desenvolvê-lo. Que ao contrário de um trabalho desenvolvido mecanicamente, segundo ele, é importante saber como fazer, não seguir sempre um padrão, por exemplo, “sempre foi feito assim”, então

eu vou fazer assim também. Na percepção de Claudio, quando o sujeito percebe o objetivo, como e por que da realização daquele trabalho, é que são as premissas para dar sentido para o trabalho desenvolvido.

Segundo Morin (2001, p. 15), “um trabalho tem sentido se ele permite aprender”. Essa percepção é observada através dos relatos de Claudio para a pergunta “Se você não trabalhasse, do que mais sentiria falta”?

Da aprendizagem que o trabalho proporciona. Eu inclusive ano passado, ano retrasado, quando estava fazendo o mestrado eu fiz um artigo sobre o conhecimento desenvolvido, mas na área administrativa [...] E isso só é possível mediante um trabalho existente, senão não teria como gerar isso. Então, nesse sentido, eu sentiria falta do conhecimento, da habilidade, do desenvolvimento que isso proporciona.

Esta compreensão também é confirmada por Leonardo:

Acho que, do que eu mais sentiria falta seria de ser útil e do aprendizado. Porque eu preciso estar em constante aprendizado, se não eu fico meio... Já trabalhei num determinado emprego que eu fiquei, que eu estava emburrecendo, né? Então foi até uma das razões que me levaram a sair do trabalho. Então, quando eu sinto que eu parei de aprender, eu me incomodo.

Também é dotado de sentido, o trabalho se “ele permite realizar-se e superar-se” (MORIN, 2001, p.15). E essa percepção foi relatada por Beatriz: “Trabalho tem que trazer realização pessoal, tem que nos promover qualidade de vida, a gente tem que estar feliz no trabalho, naquele setor”.

E de Claudio: “Então, trabalho para mim é possibilidade de crescimento [...] e o trabalho para mim é essa questão que possibilite eu me desenvolver, crescer e fazer conquistas na vida”.

Outro ponto relatado por alguns servidores e que também é evidenciado por Morin (2010, p. 17) é de que “ter um trabalho significa estar ocupado fazendo alguma coisa; os administradores relataram que ser pago para não fazer nada não tem sentido”. A autora argumenta que “mesmo empregado pode-se sofrer por falta de trabalho”.

Essa percepção foi verificada através da afirmação de Amanda:

E também assim, tudo, de tu sair de casa, porque eu detesto ficar muito em casa, tipo sem ter o que fazer, sabe? Eu acho que eu sentiria muita falta de assim... De sentir que eu sou útil para alguém, que eu ajudo alguém, que eu tenho importância na vida de alguém sabe?

E de João:

Eu acredito que é de alguma forma poder ajudar as pessoas, assim... De colocar meus dias mais úteis, o tempo mais útil, né? Aquelas horas ali, você acordar de manhã e talvez até um, dois, três meses é bom você não fazer nada, mas acho que todo dia isso fica enfadonho, né? Fica cansativo. Acho que o sentimento de inutilidade seria o principal fator.

Em relação aos resultados obtidos para as perguntas “O que é para você um trabalho sem sentido?”, podemos verificar que as respostas demonstram percepções complementares

ao que Hackman e Oldham (1976 apud MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007, p.48), sustentam ao afirmar que “o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável”.

Alguns servidores relataram que um trabalho sem sentido é rotineiro (Beatriz e Clara), não são desafiadores (Beatriz, Amanda), conforme exposto a seguir:

Na percepção de Beatriz, um trabalho sem sentido é:

Fazer um trabalho repetitivo que você não sabe nem para quê está fazendo, que você não conheça o teu trabalho e não saiba para quê está fazendo isso. Eu acho que para mim isto seria bem sem sentido! Ou um trabalho desnecessário, que você sabe que existe uma outra forma mais simples de fazer, mais efetiva, mas por razões muitas vezes burocráticas, ou de rigidez no procedimento tem que ser feito assim. Sendo que às vezes você sabe que, aquilo é sem sentido, você está fazendo aquele trabalho que poderia ser simplificado se usasse a criatividade, se houvesse flexibilidade. Algumas coisas isso é possível, outras no momento não porque há um problema com o sistema e tal.

Na percepção de Clara:

Só passar o tempo, gastar as horas, uma rotina, sem produção nenhuma, não faria sentido. É um trabalho que não se produz nada, né? Não digo produzir um material, mas fazer alguma coisa, dar algum encaminhamento. Eu acho que só esperar as horas passar, as oito horas do dia passar, isso é um trabalho sem sentido.

Novamente na percepção de Beatriz:

E outro é você ter um objetivo, você ter... Os teus dias não podem ser tão vazios, né? Você tem que preenchê-los com coisas que você gosta. Eu sentiria falta das pessoas e de alguns desafios, né? Eu me sentir útil realizando, fazendo parte de uma organização, né?

E que também são verificados na percepção de Amanda:

Trabalho, eu acho que, para gente tem que ser na medida em que a gente pode fazer atividades que tu gosta e que te propiciem um desenvolver daquilo e estar aprendendo sempre coisas novas e sempre ter uma visão de que não vai ser sempre aquilo que tu vai fazer. Sempre tem muita coisa para você aprender, no sentido de desafio, de você não ficar estagnado, digamos assim. Então eu acho que se a gente deveria, na medida do possível, trabalhar em uma coisa que a gente gosta.

As respostas mais frequentes dos servidores para a pergunta “Se não trabalhasse, do que mais sentiria falta”? Também evidenciaram resultados muito semelhantes aos obtidos por Morin (2001, p.17), pois em sua pesquisa a característica que apareceu de forma consistente foi a “de que o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras”. As respostas mais frequentes em nossa pesquisa foram: “do relacionamento interpessoal”, “do convívio”, “do relacionamento com as pessoas com certeza”.

Assim como na pesquisa de Morin (2001), na qual os administradores declararam que um trabalho que tem sentido, é um trabalho no qual lhes permite encontrar pessoas de

qualidade em seu departamento, na empresa ou em ambientes empresariais, pessoas com as quais os contatos podem ser honestos, francos, pessoas com as quais é possível ter prazer em realizar trabalhos, mesmo em projetos difíceis, em nossa pesquisa também se observou percepções neste sentido, como por exemplo, na fala de Beatriz ao relatar do que mais sentiria falta, caso não trabalhasse:

Primeiramente das relações interpessoais. Da falta de contato com as pessoas. E outro é você ter um objetivo. Os teus dias não podem ser tão vazios, né? Você tem que preenchê-los com coisas que você gosta. Eu sentiria falta das pessoas e de alguns desafios, né? Eu me sentir útil realizando, fazendo parte de uma organização, né?

O contato com as pessoas também é enfatizada pelo servidor Marcio, quando respondeu a mesma pergunta:

“Seria do relacionamento com pessoas, com certeza”.

Este sentimento também pode ser verificado no depoimento de Ricardo: “Se eu não trabalhasse, eu acho que é essa convivência, troca de ideias com as outras pessoas né? Eu acho que isso é o que eu mais sentiria falta e do dinheiro também”.

Como também houve relatos de que sentiriam mais falta do salário, Morin (2001) explica que o trabalho por estar claramente associado a emprego permite prover as necessidades de base, traz um sentimento de segurança e possibilita ser independente e autônomo. Podemos verificar este sentimento através da percepção de Bruna ao relatar que

Se eu não trabalhasse, eu acho que do que eu mais sentiria falta é do salário, do dinheiro no final do mês, no início do mês porque quando eu fico pensando nisso, eu penso assim: ah, eu quero me aposentar! Eu estou trabalhando desde os meus 15, 16 anos. Eu penso muito no momento em que eu me aposentar e que eu puder fazer as coisas que eu não pude enquanto eu estive trabalhando, sabe?

Esta percepção também é reforçada na percepção de Clara

Não podemos ser hipócritas, né? A gente trabalha pensando no fim do mês, né? No salário, no financeiro. Então, sentiria falta porque não me imagino, né? A gente precisa se sustentar. Então, se não tivesse o meu trabalho não teria outra forma, eu acho que eu sentiria falta do salário pensando no meu sustento.

Outras respostas dos servidores bastante recorrentes para a pergunta estão ligadas à utilidade percebida por eles. As respostas mais citadas foram: “a de me sentir útil”, ou de “tornar os meus dias úteis” e no caso de um trabalho desprovido de sentido, o sentimento seria de “inutilidade”. Percebe-se assim, que, dos doze entrevistados, quatro relataram este sentimento em relação à ausência de trabalho.

Este sentimento retorna à afirmação de Codo, Menezes e Verdan (1999), de que os indivíduos necessitam perceber que o seu trabalho é útil à sociedade e isto tem valor

evidentemente para a autoestima dos trabalhadores, para a maneira como a sua identidade é construída.

4.6 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO À REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

Assim como o bem-estar e a satisfação, o trabalho deve fornecer meios para que os indivíduos se realizem naquilo que eles desempenham. Conforme Morin (2001, p.16), “o trabalho permite realização, dando oportunidades para vencer desafios ou perseguir ideais”.

Corroborando o exposto acima, Silva e Tolfo (2012, p.342), afirmam que “a auto realização humana implica encontrar propósitos válidos que confirmem sentido à existência humana nos planos de vida pessoal e no trabalho”.

Estas características puderam ser percebidas conforme relatos de servidores para a pergunta “Você gostaria de emitir alguma opinião sobre este assunto [trabalho e identidade], que não teve oportunidade”?

Alguns servidores relataram que sentem que ainda não estão completamente realizados com sua profissão, conforme exposto por Bia:

Eu penso que nada é pleno, completo, de total satisfação, tá? E é bom que não seja assim, porque é ali que a gente tem a condição de desenvolver um projeto, uma ideia, de dar sentido às coisas. Então, eu penso que o local de trabalho, onde há insatisfação, problemas, e tudo isso, é porque a gente tem coisas para fazer nesse lugar. Sabe, eu costumo arregaçar as mangas numa situação assim e não gosto de conviver com pessoas tranquilas nesse sentido assim, ou que só reclama quando tem. Não, nós estamos aqui e que bom que tenha trabalho, que é vital pra gente, uma atividade onde se pode construir, fazer algo além, né? Então eu vejo assim que aqui na universidade a gente tem setores assim bem burocráticos, tem muitos outros que há muita abertura para colaboração de quem está à sua frente.

E que é confirmada por Beatriz:

Olha a questão da qualidade de vida. Qualidade de vida é tudo e o trabalho faz parte. Então, é importante você buscar justamente isso, alguma coisa que te realize, que te faça feliz. Pode não ser o perfeito. Talvez hoje com a maturidade que tenho, buscaria outros caminhos também ou outras possibilidades sim, mas o que a gente tem é hoje. Há vinte anos atrás a gente não tinha a maturidade que tem hoje. Então, mas o que eu acho bacana nos mais jovens hoje é que eles não querem mais ser escravos de ninguém, eles não querem digamos servir uma empresa e por isso que tem mais empresas aí na área de cooperativa. Por exemplo, baixo salário os jovens não querem mais isso. Eu acho isso ótimo, eu acho isso uma revolução que está acontecendo porque à medida que ninguém mais está querendo este tipo de trabalho, está buscando outras possibilidades, esse nosso modelo que é meio falido no país pode ser que mude, né? A gente espera que mude. Muda por quê? Porque as pessoas não querem mais isso. As pessoas querem mais qualidade de vida. Não quer só ganhar bem, não. Eu quero estar bem, eu quero construir minhas coisas, mas eu quero estar feliz. Então a felicidade é isso tudo (risos) e o trabalho faz parte. Não o emprego, o trabalho.

Com a percepção de Beatriz, pode-se constatar o citado por Silva e Tolfo (2012) de que o trabalho sentido e percebido como significativo contribui para a realização e o desenvolvimento humano, assim como ajuda na obtenção do que se denomina felicidade, que é um sentimento mais durável de satisfação no trabalho.

Por outro lado, a servidora Bruna tem uma opinião contrária à de Bia e a de Beatriz:

Eu vou falar como um todo, não só a profissão em si, mas é como eu acabei de te falar. Eu não só atingi objetivos de trabalho, profissionais. Claro que se eu fosse hoje ter, se eu tivesse mais iniciativa, mais pro-atividade com relação a isso, poderia angariar cargos até maiores, né? Um concurso melhor, algo mais abrangente. Mas eu atingi o meu objetivo financeiro, eu atingi o meu padrão de vida, eu atingi... o que eu gostaria de ter feito na vida, eu fiz. Tudo eu administro, desde assim, o que eu quero fazer na minha vida. Por exemplo, eu disse que até os 33 eu teria filhos, foram objetivos que eu tracei na minha vida. Isso a carreira de administrador me ajudou muito, a programar isso. Então, foi muito importante, foi eu acho que foi o básico na minha vida, foi a minha profissão. Porque ela que me fez enxergar o mundo da forma como eu enxergo hoje. Projetar a minha vida da forma que eu projetei e alcançar os meus objetivos como eu estou alcançando e vou alcançar outros também.

Conforme exposto, pode-se perceber que ao passo que alguns servidores acreditam que sempre é possível melhorar, que nada é completo, de total satisfação e que deve sempre haver um “descontentamento” por parte principalmente dos mais jovens, também é perceptível que alguns já se sintam realizados, principalmente em relação aos resultados obtidos através do exercício da profissão e até percebem que poderiam ter buscado mais, mas de certa forma já se sentem satisfeitos com os objetivos que já foram alcançados.

4.7 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AO RECONHECIMENTO DA PROFISSÃO

Retomando os motivos que levam uma pessoa a trabalhar, que são de acordo com Ruiz-Quintanilla e Claes (2000), a busca por objetivos econômicos e a busca por objetivos expressivos como a realização de um trabalho interessante e a possibilidade de aplicação das competências existentes. Também é possível verificar que o que as pessoas esperam em troca de seu esforço e dedicação às organizações, é conforme Dejours (2009), uma retribuição moral, mais precisamente, o reconhecimento.

Esta necessidade pode ser verificada nas respostas dos servidores para a pergunta “Como você percebe a relação entre a sua profissão, o exercício dela e a sociedade”? As respostas dizem respeito ao reconhecimento por parte da sociedade, do desempenho do Conselho Regional de Administração (CRA), das organizações e até mesmo por parte dos colegas de profissão. Podemos verificar essas percepções, por exemplo, na resposta de Bruna:

Eu acho que sim. Eu acho que com relação à valorização do profissional, até teve um item ali que deu para explicar um pouquinho, mas é algo que hoje em dia nós temos. Hoje em dia, a gente sempre teve e a gente sempre tem que lutar muito pelo reconhecimento profissional. E eu acho assim: que todo o profissional tem um conselho que está lá recebendo para trabalhar em prol da nossa profissão e o nosso conselho regional de administração é muito falho nesse sentido, porque assim ó, enquanto tem carreiras que criam, que os conselhos dão esse respaldo, por exemplo, uma OAB da vida que é fortíssima, está lá no Congresso. A OAB ela está influente lá no Congresso Nacional. Cadê o nosso CRA? Não tem influência. Outra coisa: Sobre os nossos direitos como profissionais também nós temos hoje em dia que concorrer com todos os profissionais das outras áreas, por exemplo, nos concursos públicos, para a área de administração você pode ser formado em engenharia, psicologia, contábeis, economia, direito. Por que não exclusivo para quem é formado em administração? Então a gente concorre muito nas próprias instituições privadas. Os gestores geralmente não são administradores. São psicólogos, são contadores, são engenheiros, são pessoas da área da publicidade que não tem nada de administração, quer dizer, quase nada, a não ser a mercadológica. A parte então, nós temos esse ponto muito fraco na nossa profissão, e muito falho. Nós pagamos todo o ano. Eu pago R\$ 300,00 em média por ano para estar no conselho. E o conselho nem faz esse papel, e também os administradores eu acho que pecam um pouco em não se valorizar da forma que deveriam, entendeu? Porque a nossa profissão infelizmente hoje ela é conhecida hoje como: ah, ela é genérica, ela não é específica. E a partir do momento em que nós trabalhássemos em prol de mudar essa cultura das pessoas, e dizer que o administrador tem toda uma importância na sociedade, como eu falei... Tudo bem tem coisas que é da natureza do ser humano. Tem pessoas que naturalmente vão aprendendo como planejar, como se relacionar com pessoas, como cuidar da parte financeira, mas os conceitos são, têm que ser aplicados, eles estão ali para a gente aprender, para a gente aplicar na prática não só deixar na teoria, né? Então a partir do momento que a gente valorizar as teorias da administração, de fato como um curso ah, só o administrador pode, só o administrador tem essa bagagem, tem esse conhecimento, como só o engenheiro pode fazer um projeto, a gente teria muito mais respaldo que a gente tem hoje e isso se dá muito dos conselhos, né? O peso fica bem, a bagagem é grande para eles, só que até hoje eu não vi muito resultado.

E que também são relatadas por Leonardo:

O problema do administrador hoje, é que nós temos um conselho fraco, nós temos um curso que é barato, então acaba tendo o maior quantitativo de alunos, é o maior quantitativo de formados e 90% não sabem por que fizeram o curso. Então a gente acaba sendo desprestigiado no mercado de trabalho e na sociedade porque nem aqueles que fizeram o curso entendem a importância do curso. Então esse é o problema que eu vejo e muitos não, não jogam a favor da nossa profissão. As pessoas foram lá talvez obrigadas pelo pai ou porque era a única opção, ou porque era a opção mais barata e aí vai para o mercado de trabalho e é um péssimo profissional e “queima nosso filme”. Então hoje nós somos um cargo que é substituível por qualquer um. O administrador muitas vezes é secretário. Não estou dizendo que secretário é ruim, mas tem um curso específico para secretariado, aliás, mas não é secretário, pode ganhar alguma coisa fazer cafezinho, marcar reunião, mas não necessariamente é essa a tarefa do administrador, e as pessoas não se valorizam, né? Até aqui na universidade mesmo, tem gente que trabalha com protocolo. Protocolo, para mim não é o local de um administrador.

As percepções relatadas pelos servidores em relação aos administradores recém-formados e sua possível autodesvalorização remete ao que Bertero (2006, p. 38) afirma: “a maioria das pessoas matriculadas em cursos de graduação de administração no país tem pouca consciência do que seja uma carreira plena de administrador”. O autor (op. cit.) também relata

que a profissão de administrador não é exercida somente por pessoas com graduação em administração, conforme depoimento de Bruna ao afirmar que nos concursos não são somente os administradores que podem concorrer à vaga ou que até mesmo nas organizações privadas, os cargos de gestores não são ocupados exclusivamente por administradores.

Os engenheiros ocupam com frequência posições administrativas no setor empresarial, tanto no privado quanto no estatal. De acordo com Bertero (2006), a explicação para isso é de que a carreira de engenheiro é mais antiga e mais tradicional do que a do administrador e também ao fato de que a sua formação o prepara para entrar no mundo da administração. Segundo o autor (op. cit.), também há outras carreiras que fornecem quadros para a profissão de administrador, como por exemplo, advogados, economistas, psicólogos, cientistas sociais e pedagogos podem ser localizados ocupando posições administrativas.

Esta percepção também fica evidente para Amanda que ocupa o cargo de assistente:

Acho que tem bastante coisa assim que provavelmente eu vá alcançar no decorrer dos anos, até porque o meu cargo aqui é de assistente. Então, por mais que eu já faça várias coisas assim, quem sabe de repente eu mude de cargo, mas eu não sei... Assim aqui na universidade eu tenho a impressão de que o administrador ele é visto como mais importante para onde estiver o dinheiro, tiver que gerenciar dinheiro. Ele não é visto nesse lado, de gestão de pessoas, de equipe e tal. Tanto que ali no setor que eu trabalho tem eu e mais outro colega que eu estava te falando que é administrador, mas, tipo assim, “passa batido” que a gente tem essa formação [...] só, sabe, então, sei lá, acho que ainda falta um reconhecimento que [o administrador] pode atuar nessas outras áreas na universidade.

No depoimento de Amanda, fica evidente a falta de reconhecimento do profissional administrador, pois ela relata que, pelo que ela percebe, o administrador é somente visto como importante para onde tiver dinheiro, para cuidar da parte financeira e que não está sendo alocado nas outras áreas de competência do administrador. É importante lembrar que, conforme Codo, Menezes e Verdan (1999, p.95):

Não é só de salário que vive o trabalho e o trabalhador [...] as pessoas querem ser reconhecidas, querem ver seu esforço valorizado. A retribuição para o trabalho realizado tem uma dimensão subjetiva expressa através de reconhecimento, status, e uma dimensão objetiva expressa através de dinheiro, currículo.

Bia percebe, no entanto, que a situação tem melhorado nos últimos anos:

Está sendo uma conquista né? Eu acho que está sendo valorizado agora através dos concursos, o CRA está fazendo uma boa parte, mas é uma construção de anos isso. Na minha época, na época em que eu me formei, era mais no anonimato ainda. Agora está se tornando aos poucos, uma profissão requerida pelos órgãos profissionais, né? Enfim, para eu assumir aqui eu precisei, eu já tinha a minha carteirinha, já pagava o CRA, mas não havia esta obrigatoriedade. Fiz porque quando nós nos formamos, eu, minhas irmãs, a nossa família, a gente já vem, não eu vou investir no que eu fiz, valorizar aquilo que eu fiz. Então, o mínimo é eu me filiar e tal. Mas não é essa a realidade. Eu acho que eu e mais um ou outro em uma turma que fez a carteirinha e tal, assim de agarrar a profissão, querer mesmo que não

desempenhasse assim para fora. Quando foi depois para os concursos, que realmente eu precisei do CRA.

Através da percepção de Bia, pode-se verificar o que Bertero (2006) sustenta, ou seja, que a grande maioria das pessoas que cursam administração, certamente não estará contemplando a carreira de administrador com o objetivo de chegar ao seu topo. Na verdade, a carreira citada anteriormente não é de conhecimento de grande parte dos matriculados em cursos de graduação. Na maioria das vezes, os alunos têm como origem classe média baixa e, suas aspirações estão bem aquém das que levariam ao topo da carreira.

Por outro lado, pela percepção da Amanda, é possível perceber uma resposta que foi muito frequente entre os entrevistados, sobre a importância da profissão do administrador para a sociedade, para as organizações e para a vida:

Sim, eu me identifico com o meu trabalho, me identifico assim um pouco pela minha formação. Uma coisa muito importante, mas muito importante que eu acho assim que todo mundo deveria saber um pouco de administração, saber se relacionar com os outros, sabe? Saber que às vezes tu não pode falar tudo que te vem na cabeça, saber que às vezes a pessoa que está trabalhando ali contigo pode não estar bem, mas é porque pode estar acontecendo alguma coisa com ela, sabe? Assim de saber ver o lado bom de cada um, independente da situação. Isso aqui todo mundo tem uma opinião, sabe? De saber administrar. Isso porque tem muita gente que eu acho que não sabe se relacionar com os outros e isso tem uma complicação muito grande na forma como tu trabalha. Então eu me identifico com o meu trabalho sim, porque é uma coisa que eu gosto de fazer, eu sou uma pessoa assim: não gosto de, ah! o meu trabalho é isso e vai ser isso a vida inteira. Não é isso, mas eu vou ter que aprender sobre isso, as coisas sempre estão mudando, então a gente está sempre aprendendo, e é uma coisa que até quando eu entrei na universidade eu não trabalhava no setor “A” eu trabalhava no setor “B” eu fiquei um mês só no “A”. Um mês só, não tinha coisa mais chata no mundo, tanto que daí troquei. Porque ali tu responde e-mail, às vezes tu atende telefone, participa de reunião, às vezes as pessoas vem ali conversar com você. Então é uma dinâmica assim, sabe? Por isso que eu acho que me identifico, por ser dinâmico, porque não é a mesma coisa todo o dia, porque é uma coisa que me desafia sempre estar aprendendo coisas novas. Acho que é isso. Ela assim também tem influência da equipe, das pessoas que trabalham ali, a questão de relacionamento. Eu gosto de estar trabalhando.

Esta impressão é reforçada por Beatriz ao mencionar que:

Para falar de administração não é difícil, não é? Porque a administração assim é tudo. Qualquer empresa precisa dos conhecimentos da administração, então assim o administrador defende muito isso, né? Qualquer área ah tá, eu tenho uma farmácia, eu tenho um laboratório, a parte técnica é importante, mas administrar isso tudo, qualquer organização precisa de administração. Então veja assim: eu falo que o curso de administração é um curso que todo mundo tinha que fazer (risos). Porque hoje até na medicina tem as cadeiras que colocam a administração, né? Porque às vezes vai um médico administrar um hospital. Ele não tem noção nenhuma de administração, apesar de que a gente no fundo a gente sabe administrar a nossa vida, a nossa casa, mas assim: tecnicamente não, em qualquer profissão.

Impressão esta muito enfatizada por Bruna:

Olha eu vou te dizer uma coisa: que a carreira de administrador quem não conhece, não sabe o que é. Quem conhece sabe que existe assim ó: que todos deveriam seguir essa carreira, que todas as pessoas deveriam ter no mínimo uma formação em

administração para depois exercer as outras profissões, sabe? Porque o administrador ele é peça-chave não só em uma organização, como numa sociedade, como numa gestão pública, como no lar. O administrador ele tem uma consciência do todo fantástica. Quando você aprende todos os conceitos da administração desde conceitos mercadológicos, desde planejamento estratégico, desde gestão de pessoas, como você gerir pessoas, desde você ter um controle financeiro sobre tua renda, o que entra e o que sai. É uma conta básica de mais e menos que eu digo, e tem gente que não consegue. Você organiza a sua vida, então a administração ela não organiza só o trabalho, ela organiza a tua vida e o administrador que leva a sério a sua carreira, ele contribui em todos os sentidos [...]. Então é essa a importância do administrador para a sociedade. Eu vejo assim: que os nossos cargos públicos, por exemplo, político, tinha que ter no mínimo um curso de administração ou administração pública porque eles trabalham com a nossa gestão, com a gestão da sociedade. Tanto gestão financeira, gestão de pessoas, infraestrutura e a gente depende deles e às vezes são pessoas que não tem currículo, né? E no mínimo tinha que se cobrar um curso de administração deles.

As percepções destes servidores ao relatar a importância do administrador para a sociedade, para as organizações e para a vida confirma o resultado de outra pesquisa realizada por Oliveira et al. (2004) com alunos do curso de especialização em Gestão de Pessoas. Na qual, os autores identificaram que os sentidos do trabalho podem ser divididos em três dimensões: individual, organizacional e social. Na dimensão individual, o trabalho com sentido é prazeroso, permite valorização, o indivíduo sabe o objetivo do que está sendo realizado e a pessoa acredita no que está realizando, possui valores morais (éticos) da pessoa. Na dimensão organizacional, os aspectos são ligados à utilidade, relações interpessoais no trabalho e a organização do trabalho. Já na dimensão social, um trabalho com sentido deve ser útil e contribuir com a sociedade. Nesta dimensão, o trabalho não contribui somente para o desenvolvimento individual, mas da sociedade em geral, o que na pesquisa de Oliveira et al. (2004), foi bastante enfatizado pelos entrevistados.

O trabalho, por colocar as pessoas em relação umas com as outras, acaba contribuindo para o desenvolvimento da identidade delas e esta característica do trabalho passa a ser importante nas organizações do trabalho. Este contato, essas abundantes relações com os outros acaba sendo um estimulante para si próprio e não somente para o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, como também para o aumento de laços de afeição mais duráveis, procurando muitas vezes a autonomia e a segurança (MORIN, 2001). A identidade, portanto, será explicitada no tópico a seguir.

4.8 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO À IDENTIDADE PROFISSIONAL

Como o trabalho ocupa grande parte da vida dos indivíduos, pode-se dizer que as pessoas se adaptam de acordo com as atividades e tarefas por elas desempenhadas, passando a assumir atitudes e condutas condizentes ao trabalho e ao que se espera dele.

Codo, Sampaio e Hitomi (1993), definem que os seres humanos constituem seus modos de ser por meio do trabalho. O trabalho possibilita que as pessoas se apropriem da natureza e a transformem. Logo, este processo de transformação dá forma à subjetividade, constrói a individualidade do sujeito da ação e, portanto, sua identidade.

O objetivo da pergunta “Quanto à identificação com o seu trabalho, como você o percebe?” era o de compreender a atividade laboral como uma dimensão da nossa identidade social. No entanto, em relação à identidade profissional, muitos entrevistados deram suas respostas associando-a à prática laboral nas suas diversas tarefas com a formação profissional. Isso pode ser atribuído ao tipo de pergunta, ao contexto ou até mesmo pela ordem de sequência de perguntas em que ela foi feita. Como é possível identificar nos depoimentos a seguir.

Podemos verificar na percepção de Beatriz que

Hoje eu me identifico assim. Porque está bem relacionado com a administração, planejamento, administração, organização. Hoje sim, neste setor que eu estou eu me sinto bastante identificada. Já trabalhei em outros setores, mas eu não me sentia identificada, não me sentia pertencente ao grupo, não sabia por quê eu estava ali. Acho que em outras organizações também isso é ruim.

O que também é evidenciado no depoimento de Leonardo:

Sim, é basicamente o que a gente aprende na administração. Planejamento é uma das funções, controle também, e se a pessoa quer, ela acha aonde aplicar o que aprende na faculdade, e mesmo que se fosse planejamento, por exemplo, eu trabalhei no setor H. Então você consegue trazer os conhecimentos da administração para qualquer coisa, se ela se interessar.

Podemos verificar uma percepção semelhante através do depoimento de Claudio:

Então, embora aquilo que eu trabalhe não seja ligado diretamente às áreas da administração, estariam mais ligadas à área do direito, poderia dizer assim, eu me identifico bastante. Eu também gosto disso, antes daqui eu trabalhava no setor “C” que trabalhava com fluxos e processos que também é uma parte bem mais da administração, e é uma parte que eu também gostava muito. Tanto que na universidade eu trabalho com OSM, trabalho também fluxos e processos ali dentro. Então também me identifico com isso. Contudo, no que eu estou trabalhando hoje, embora não seja diretamente ligada à área administrativa, eu consigo me identificar bastante.

O depoimento de João também evidencia que ainda não se identifica, pois está em uma área que requer habilidades e conhecimentos que não são comuns ao administrador:

Olha, sinceramente, eu acredito que não é ainda totalmente o meu perfil aqui, porque eu acho que o “setor D” exige algo além só da função de administrador e ela exige muita das funções, muito dos conhecimentos da área do setor “D” que talvez eu ainda poderia me esforçar mais, poderia ajudar mais do que eu faço aqui hoje, né? Eu acho que eu deixo a desejar ainda em bastante coisa e talvez se eu trabalhasse em alguma Pró-reitoria de administração, ou de recursos humanos, enfim, eu poderia me encaixar melhor àquela função, àquela atividade, né? O que eu sinto hoje é que eu não me identifico ainda 100% porque eu vejo que eu deixo a desejar para algumas

funções. Talvez eu faça ali muito restritamente da administração, mas poderia me encaixar mais a administração com a “área D”, talvez fazer uma pós-graduação, alguma coisa na “área D”, que facilitaria.

Mesmo que as respostas esperadas não fossem estas em relação a esta pergunta, foi possível constatar as percepções de alguns entrevistados em relação à sua identificação com o seu trabalho em outras questões, como, por exemplo, algumas respostas para esta temática puderam ser encontradas em respostas para a questão “O que significa trabalho para você”?

Como pode ser verificado com a percepção de Daniel:

É o trabalho que nem eu te falei, o trabalho ele significa uma parte da vida do ser humano eu não consigo imaginar minha vida sem o trabalho entende? Qual o sentido disso né, então eu acho que assim o trabalho ele ganhou uma dimensão muito importante na vida do ser humano tanto que assim a pessoa ela passou a se identificar com o trabalho que ela faz entende? Tipo por exemplo quando eu trabalhava no local “X” não era o Daniel Fulano de Tal, era o Daniel do local “X”, o Dani do local “X”, quando eu trabalhava no local “Y”, não era o Daniel, era o Dani do local “Y”, agora é o Dani da UFFS. Então você acaba sendo identificado pelo trabalho que tu faz, onde você trabalha. Então é muito importante, isso não há como negar. É uma dimensão da vida humana muito importante.

A princípio, é importante ressaltar que “a identidade é algo mutável, em permanente transformação” (BOCK, FURTADO e TEIXEIRA, 2008, p.209), e que o trabalho por ser uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, contribui para a identidade delas (MORIN, 2001). Segundo as autoras, (op. cit.), funciona como um estimulante para si próprio, não somente para o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, mas também auxilia no desenvolvimento de laços afetivos duráveis, procurando, por vezes, a segurança e a autonomia pessoal.

Reforçando o exposto anteriormente, Codo, Sampaio e Hitomi (1993), afirmam que os seres humanos, constituem seus modos de ser por meio do trabalho, pois o processo de transformação da natureza dá forma à subjetividade, constrói a individualidade do sujeito da ação e, portanto, sua identidade. Além disso, o sentido do trabalho contribui para a construção da identidade pessoal e social do trabalhador através das tarefas que desenvolve, do seu trabalho, possibilitando sua identificação com aquilo que realiza.

Ao levarmos em conta tudo o que foi citado anteriormente, e ao analisarmos o depoimento de Daniel, quando ele relata que o trabalho significa uma parte, que ele não consegue se imaginar sem o trabalho, e pergunta: qual o sentido disso? Ele mesmo afirma que o trabalho ganhou uma dimensão muito importante na vida do ser humano e exemplifica esta percepção relatando que quando ele trabalhou em outros locais, ele não era conhecido pelo seu nome e sobrenome, e sim como o Dani da empresa “X”, ou o Dani da empresa “Y” e que

agora ele é o Dani da UFFS. E para finalizar, ele próprio afirma que “Você acaba sendo identificado pelo trabalho que você faz”.

A percepção de Daniel exemplifica a afirmação de que “o fato de dizermos aos outros quem somos por meio da ação laboral torna o trabalho parte fundamental da nossa identidade, como indivíduos, pessoas dignas e socialmente inseridas” (SILVA e TOLFO, 2012, p. 344).

A percepção a respeito da identificação com o trabalho e com o local de trabalho também pode ser constatada através do relato de Beatriz:

Por exemplo, dentro da universidade a gente tem que buscar grupos. Às vezes, você está num grupo, que você não se identifica com ele, com aquele trabalho, não se identifica. Então uma possibilidade que a gente tem aqui na universidade é que você pode buscar outras áreas para trabalhar, outras pró-reitorias, outras diretorias, outros setores que sejam mais de acordo que o grupo, que você tenha mais afinidade e que o tipo de trabalho te realize mais. Então, às vezes, ah, não é que você ou aquele setor ou outro que você trabalha, aquilo lá não é bom. Não, é você que não está se adequando. O importante é você procurar. Vai ter sempre um lugar neste mundo em que você vai poder ser feliz. Você vai poder fazer o teu trabalho e se sentir realizada. Só que tem que buscar. Às vezes tem que sair da tua zona de conforto, né? O que não é nada fácil!

No contexto social a identidade é compreendida como produto do contexto das relações, assim como o indivíduo é produzido pelo próprio contexto social. Os indivíduos e grupos se apropriam do social e de suas posições e as identidades seriam construções sociais realizadas pelo processo de distinção e identificação com o outro. Já o sujeito apropria-se dessas características de forma a poder perceber-se concomitantemente como indivíduo e pertencente a um grupo o que transforma também o social (MIRANDA, 2011).

A percepção de Beatriz em relação à identificação com seu trabalho e suas possibilidades de buscar outros grupos, outras áreas reforça o argumento de Miranda (2011), de que no contexto das relações, os sujeitos se identificam ou se diferem dos outros e a partir deste processo, o indivíduo se percebe como pertencente ou não a determinados grupos e locais e que no seu caso, é possível alterar o local ou o setor para uma melhor adaptação.

No depoimento de Marcio também pode ser verificada a capacidade adaptativa do trabalhador, ao relatar que hoje se identifica com uma área da qual não gostava quando cursou a graduação:

Gestão de “J”, administração de “J” era uma área que eu sempre tive pavor na faculdade. Eu não suportava aquilo, eu nunca me imaginei trabalhando naquilo porque eu trabalhei boa parte da minha vida profissional, eu trabalhei com serviços. Então para mim, falar de gestão de “J”, falar de “J”, isso para mim era pavor. Descobri essa área na universidade e acabei gostando, então é uma coisa, acabei me identificando, descobri algo que até então não gostava porque eu não conhecia. Então é aquela coisa: “Você gosta disso?”. “Não”. “Mas você já provou”? Então foi mais ou menos assim, só conhecia teoricamente na universidade, não tinha contato, acabei me descobrindo, acabei gostando dessa área, uma área que percebo também que é uma área hoje que, na iniciativa privada carece bastante de profissionais voltados para essa área, né? O serviço público carece muito de atenção nisso, [...]. A

gestão de “J” em si, eu diria assim que ela é tão importante quanto a gestão de caixa na empresa. Os dois lados são dinheiro. Então acabei me identificando bastante nessa área.

Acredita-se pelo depoimento de Marcio, que seu relato retrata uma situação bastante comum relacionado ao que se espera e o que de fato são as atividades do administrador. Portanto, a importância do estudo também se dá por evidenciar quais eram as expectativas que os administradores tinham e como se sentem hoje em relação às expectativas. Conforme Batista e Codo (1999), o conhecimento e o saber-fazer são elementos estruturantes da identidade dos trabalhadores, na medida em que estabelecem a base daquilo que lhe será exigido socialmente, e que constituirá uma auto exigência no desenvolvimento de sua atividade laboral: a competência profissional.

4.9 PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AO ALCANCE DAS EXPECTATIVAS DURANTE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cria-se muita expectativa por parte dos acadêmicos em relação ao seu futuro profissional. Ao cursar uma graduação, o aluno faz projeções a respeito do desempenho das futuras atividades profissionais. Esta pesquisa também tinha o objetivo de verificar quais as percepções dos profissionais já atuantes na carreira de administrador em relação às expectativas que tinham quando escolheram a profissão. Portanto, a fim de verificar estas percepções, foi realizada a seguinte pergunta “Em relação às expectativas que você tinha quando escolheu o curso, elas foram alcançadas?”

Verificou-se que alguns escolheram o curso pela variedade de oportunidades que o curso proporciona, conforme externaliza Daniel:

Assim, em parte sim, né? É que nem eu falei. Quando eu escolhi a profissão, não foi a minha primeira opção, foi minha segunda opção. Então eu escolhi administração justamente, também além de ser mais barato, de ser mais perto, mas pela questão generalista do curso. Então ela te abre um leque muito grande, entende? Ela não te limita. Tu vai ter que atuar aqui. Não. [...] Todos os conhecimentos que eu tive que eu fiz no concurso eu adquiri no curso. Então eu penso que o curso sim, né? Só não a questão da profissão, que nem eu já te expliquei, né? Então essa questão é da profissão, mas a questão do curso me ajudou muito e atingiu plenamente tudo o que eu queria.

O que também pode ser percebido no relato de Claudio:

Então, eu te confesso como eu falei lá que eu escolhi o curso de administração porque eu percebi que ele preparava para a sociedade. Eu confesso que eu não tinha muitos objetivos. Quando eu escolhi administração para fazer, existia um rol de cursos possíveis. Desses, eu escolhi administração por causa dessa questão de que me auxiliaria naquilo que eu percebi. Me auxiliaria mais no mercado de trabalho. Não tinha lá muitas expectativas, mas olhando essa expectativa aí de preparar, de possibilidade de trabalho, hoje eu vejo que sim, né? Porque eu estou em uma universidade que auxilia muito nessa questão de conhecimento, de capacitação, de

crescimento. Estou em um cargo de administrador e estou trabalhando no curso de administração. Então, mesmo que os objetivos não fossem esses, de certa forma alcancei aquela ideia de que haveria uma possibilidade de trabalho nessa área na sociedade.

É possível verificar pelas percepções que mesmo não sendo a primeira opção (Daniel) e que mesmo não tendo muitos objetivos ao escolher a profissão (Claudio), os dois relatam ter escolhido o curso de administração pela abrangência que o curso tem, de várias opções de atuação, de áreas possíveis e de cargos disponíveis. Também relataram que estão satisfeitos por terem escolhido este curso, pois os auxiliou no alcance de objetivos e também por estarem trabalhando no cargo de administrador.

Outra situação que pode ser verificada e que foi relatada pelos servidores é de que as expectativas iniciais eram outras e que elas foram sendo alteradas, de acordo com o contexto, a realidade profissional e oportunidades existentes. No entanto, mesmo não alcançando as expectativas iniciais, os servidores afirmam não se sentir insatisfeitos com o desempenho atual das suas profissões, conforme relato da Beatriz:

Assim, por exemplo: A percepção que eu tinha que quando eu estava na universidade, que eu ia me formar, eu ia ter uma grande ideia, abrir uma grande empresa de sucesso ou então já ia trabalhar numa grande corporação, uma multinacional. É a primeira ideia. Aí você sai e você vê que a realidade não é bem essa, principalmente se você acaba ficando na tua cidade, né? Porque você tem que buscar oportunidade às vezes longe, às vezes fora, e às vezes você diz: ah, eu não quero sair da minha cidade. Mas na minha cidade só tem isso hoje, né? Então foi bem difícil. Aí eu comecei a buscar empresas, possibilidades de trabalho, concursos, comecei a estudar para concurso, trabalhei na área municipal, na área estadual até chegar à esfera federal que eu queria, né? Que era o salto maior, mas tem que ir devagarinho. Tem que ir estudando para os concursos e tal, né?

Esta mesma percepção também pode ser percebida no depoimento de Leonardo:

Na verdade eu mudei, né? Minha expectativa era trabalhar numa grande empresa multinacional. Acho meio que o sonho, daqueles que gostam mesmo de administração, é preparar uma empresa, pá, pá, pá. Mas quando eu fui para o mercado de trabalho eu me decepcionei um pouco, né? Tem muita coisa errada que acontece, muita coisa complicada que acontece, muita politicagem também. Tem na empresa privada, assim como tem no público e no público, o que me levou ao público foi mais essa possibilidade de ter mais uma qualidade de vida, né? De autonomia para aprender. Não é aquela pressão muitas vezes desnecessária para fazer as coisas. Mas que você vai trabalhar e você tem que entrar no jogo porque senão é demitido. Então a minha expectativa inicial não foi atendida, mas eu não vejo como algo que eu sinto remorso ou que me sinto desmotivado, não. Na verdade eu entrei por esse motivo: gostei do curso, continuo gostando, mas no caminho eu vi que não é o único caminho a ser trilhado, que dava para fazer outras coisas e eu sou bem satisfeito com o que eu faço hoje.

Os entrevistados também sentem que alcançaram suas expectativas, conforme o relato de Marcio:

Eu acredito que sim. Eu acredito que o que eu imaginava na época, mas depois você vai desenvolvendo novas, e novas e novas. Eu acredito que correspondeu, né? Apesar de que o administrador, agora falando por mim, e alguns assim que a gente

tem contato, é um ser um tanto quanto, inconformado. Certamente você ouviu falar no curso da melhoria contínua, isso é o administrador, né? Então nós nunca estamos no 100% ,né? Mas por isso que as expectativas sempre se renovam, né? Mas acredito que atingi o que eu esperava na profissão, né? Se não correspondeu melhor, talvez não por falta minha mesmo, né? Mas tranquilamente corresponderam às expectativas imaginadas, né?

Que também é relatada por Daví:

Sim. Eu te explico por quê. Porque eu não fui para pegar um diploma. Eu fui para conhecer realmente o que tinha disponível. Então quando você começa a fazer uma faculdade e começa a saborear o conhecimento, compreender efetivamente o que tem ali, é diferente de você decorar para uma prova. É diferente. Então nesse sentido, eu me realizei porque pela minha finalidade de ver, minha forma ver e minha forma de lidar com aquilo.

Pode-se verificar que, pelos relatos dos servidores, as expectativas foram alcançadas e ainda outras foram criadas, pois conforme o servidor Marcio, o administrador é “um ser um tanto quanto inconformado”, sempre em busca do alcance dos objetivos e de novos desafios. Também conforme o relato de Daví, as expectativas foram alcançadas porque elas não se limitavam à obtenção de um diploma. Suas finalidades eram outras, eram relacionadas à obtenção de conhecimento, que segundo ele, foram alcançadas.

De modo geral, alguns servidores entrevistados relataram que alcançaram seus objetivos iniciais, mesmo que eles tenham sido alterados ao longo do tempo. Alguns servidores afirmaram que estão alcançando e que ainda há um longo caminho a percorrer, mas que também ainda não alcançaram em parte porque percebem que precisam se dedicar mais. Alguns relataram que ainda não alcançaram, mas muito em função de sua formação recente. E também alguns já se sentem bem satisfeitos com os resultados obtidos até o momento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Anterior à realização da pesquisa *in loco* na instituição pesquisada, buscou-se uma melhor compreensão sobre os principais temas abordados, ou seja, sentidos do trabalho e identidade profissional e os assuntos a eles relacionados.

Para tal, foi necessária a elaboração do referencial teórico, a fim de levantar os principais estudos e autores da área, bem como os fatores relacionados às organizações e a dinâmica do trabalho, incluindo a realização das tarefas, as relações existentes nas atividades laborais e a forma na qual ocorrem as trocas em que o sujeito da ação constrói a si mesmo e contribui para a construção do seu ambiente laboral.

O trabalho, por ocupar lugar importante na vida das pessoas e da sociedade é um tema que merece atenção especial, principalmente por parte dos gestores a fim de verificar quais são os elementos essenciais na motivação dos indivíduos, no que diz respeito às atividades por eles desenvolvidas, até porque o sentido atribuído à atividade laboral pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social (MORIN; TONELLI E PLIOPAS, 2007).

Retomando os objetivos que norteiam esta pesquisa, para diagnosticar quais são as percepções que os administradores que trabalham na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) lotados em Chapecó têm em relação aos sentidos do trabalho que realizam e sua relação com a construção de sua identidade profissional, fez-se necessário:

a) Verificar e descrever as percepções dos administradores em relação aos sentidos do trabalho e identidade; b) Identificar os fatores determinantes nos sentidos do trabalho atribuídos pelos administradores e na construção da identidade profissional; c) Analisar quais são as relações entre a profissão escolhida e os sentidos do trabalho no exercício do trabalho atual e d) Identificar de que maneira se dá a relação dialética entre a profissão escolhida por eles e a construção da identidade.

Assim, quanto às percepções observadas, o estudo evidenciou que alguns servidores percebem o trabalho como uma parte muito importante da vida, que ele possibilita realização e desenvolvimento profissional, qualidade de vida e também que o trabalho é fonte de prazer.

Quanto às percepções em relação ao sentido do trabalho, o estudo evidenciou que para a maioria dos administradores entrevistados o sentido do trabalho está fortemente relacionado à finalidade, afirmaram que para um trabalho ter sentido, é necessário saber quais serão os objetivos e resultados daquilo que está sendo/será realizado, e que também tem sentido um trabalho no qual é possível chegar ao final e verificar que o seu resultado é satisfatório.

O sentido do trabalho também está relacionado aos sentimentos que são percebidos na realização das atividades laborais, expresso em percepções, como, por exemplo, “ser apaixonado pelo que se faz”, ou “é você colocar amor naquilo que você faz”. Embora alguns entrevistados relataram não ter tais sentimentos/emoções na prática de suas atividades atuais, eles percebem que um trabalho dotado de sentido, produz sensações relacionadas a estes sentimentos.

Quanto à aprendizagem, há necessidade de melhoria por parte da instituição, visto que a maioria dos servidores percebe carência neste aspecto dentro da organização. Constatou-se a importância da aprendizagem contínua para as organizações em relação aos sentidos do trabalho, pois mesmo tendo consciência da não realização dos cursos, treinamentos por falta de recursos, alguns servidores demonstraram descontentamento em relação à esse assunto. No entanto, alguns relataram buscar aprendizagem por conta própria.

Em relação a um trabalho sem sentido, foi possível verificar que a maioria dos servidores afirmou que um trabalho sem sentido é rotineiro, carente de desafios, improdutivo e inflexível.

Outro fator relevante encontrado na pesquisa foi que a maioria dos entrevistados divide a mesma opinião em relação à ausência de trabalho. Para eles, se não trabalhassem, do que mais sentiriam falta seria das relações interpessoais, de conviver com os outros, da troca de experiências que o trabalho possibilita.

No que se refere à realização profissional, alguns servidores afirmaram que ainda não se sentem completamente realizados, até mesmo pela questão de que “o administrador é um ser um tanto quanto inconformado”, como diz um entrevistado. Então por mais que algumas expectativas já tenham sido alcançadas, novas foram criadas e outras mais serão criadas depois. Uma parte dos administradores relatou já ter conseguido realizar seus objetivos e já se sente satisfeito com os resultados.

Quanto ao reconhecimento profissional, a maioria relatou a falta de reconhecimento do profissional administrador nas organizações, em relação aos colegas de trabalho e da falta de empenho por parte do CRA. Alguns percebem que o administrador não está sendo valorizado pelas organizações, pois em suas opiniões, muitos gestores de empresas, tanto públicas quanto privadas, não têm formação em administração, nem tampouco conhecimento da área. Também afirmaram que as vagas em concursos para administrador não são exclusividade dos mesmos, pois é possível encontrar engenheiros, economistas, psicólogos e contadores concorrendo pelas vagas de administrador. Outra percepção neste sentido é de que há por

parte dos próprios colegas certa “autodesvalorização”, pois ocupam cargos bem aquém do que deveria ser ocupado por um administrador graduado.

Quanto à identidade, foi possível verificar que a maioria dos administradores se identifica com as atividades por eles desenvolvidas, pois estão relacionadas à sua formação. No entanto, o objetivo da pesquisa era o de compreender a atividade laboral como uma dimensão da nossa identidade social. Ainda assim, foi possível evidenciar através dos relatos que os administradores percebem a importância da identidade profissional em suas vidas, como um componente da realidade social ao serem identificados pelo trabalho que realizam.

Diante do exposto, pode-se observar que os objetivos deste estudo foram alcançados e consequentemente, o objetivo geral. Como limitações do estudo pode-se citar a baixa participação do público investigado, principalmente em relação aos assistentes em administração. Ainda que a participação seja voluntária e, portanto, não há nada que possa ser feito por parte do pesquisador, pois depende exclusivamente da disponibilidade dos sujeitos. Também destaca-se que a análise de um único grupo de sujeitos com características em comum, não permite a comparação com outro possível grupo com características semelhantes a fim de obter dados mais consistentes.

Para estudos futuros, sugere-se a ampliação da amostra ou até mesmo um estudo de comparação entre os administradores que ocupam o cargo de administrador e assistentes em administração com formação em administração e uma análise quantitativa, de maneira que os resultados possam ser corroborados e, dessa forma, generalizados.

A partir do estudo, ficou evidente a necessidade de compreender que os sentidos do trabalho para os indivíduos inseridos nas organizações atuais é um desafio importante não apenas para os administradores, mas também a todos que estão direta ou indiretamente ligados às instituições de trabalho.

E também de entender que o sujeito, portador de uma identidade própria, ao se relacionar com as outras pessoas e com o ambiente, continua a construir sua identidade, transformando a si próprio e transformando o ambiente no qual está inserido.

Portanto, as organizações que estiverem melhor preparadas e que tiverem o entendimento de que os sujeitos possuem suas próprias motivações, que souberem quais são e o que de fato é importante para o sujeito ao desenvolver sua atividade laboral, são as que terão diferencial competitivo.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 02, n. 16, p.204-204, mar. 2012.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio Sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. (Org). **A Dialética do Trabalho: Escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- ARAUJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os Sentidos do Trabalho e Suas Implicações na Formação dos Indivíduos Inseridos nas Organizações Contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p.53-66, jan. 2007.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa/ Portugal: Edições 70, 2009.
- BATISTA, Analía Soria; CODO, Wanderley. Crise de Identidade e Sofrimento. In: CODO, Wanderley. **Educação: Carinho e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 60-85.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Saúde e Trabalho Podem Caminhar Juntos? **RAE**, Gv Executivo, v. 11, n. 2, p.26-30, jul. 2012.
- BERTERO, Carlos Osmar. **Ensino e Pesquisa em Administração**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.
- BOCK, Ana M. Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Loudes Trassi. **Psicologias**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- CIAMPA, Antonio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia T. Maurer et al. **Psicologia Social: O homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1994. Cap. 6. p. 58-77.
- CODO, Wanderley et al. **Psicologia Social: O homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- _____. **Por Uma Psicologia do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- _____; GAZZOTTI, Andréa Alessandra. Trabalho e Afetividade. In: CODO, Wanderley. **Educação: Carinho e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 48-59.
- _____; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. **Indivíduo Trabalho e Sofrimento: Uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.
- _____; VASQUES-MENEZES, Iône; VERDAN, Cláudia S.. Importância Social do Trabalho. In: CODO, Wanderley. **Educação: Carinho e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 293-299.

- CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **A Descoberta do Fluxo: a Psicologia do Envolvimento com a Vida Cotidiana**. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.
- DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Cult**, São Paulo, n. 139, p.49-53, set. 2009.
- GARCIA, R. M.. Abordagem sócio-técnica: Uma rápida avaliação. **RAE**, São Paulo, v. 20, n. 3, p.71-77, set. 1980.
- GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. 2010: Atlas, 2010.
- HALL, Stuart. **A Identidade Cultural na Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: Dp&a, 2001.
- JUNQUILHO, Gelson Silva. **Teorias da Administração Pública**. Florianópolis: UFSC, Departamento de Ciências da Administração, 2010.
- LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2008.
- LIMA, Paulo Daniel Barreto. **A Excelência em Gestão Pública: A Trajetória e a Estratégia do Gespública**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
- MAHEIRIE, Kátia. **Agenor no mundo: um estudo psicossocial da identidade**. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 1994.
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2012.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política: livro primeiro: O processo de Produção do Capital**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1867/1985.
- MASLOW, Abraham H.. **Motivation And Personality**. NY: Harper, 1970.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. São Paulo: Atlas, 2011.
- MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- MEIRELLES, Hely Lopes et al. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.
- MIRANDA, Ricardo Seifert. **Demissão e Identidades: Implicações do rompimento de um Longo Vínculo de Emprego**. 2011. 181 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.
- MORIN, Estelle M.. Os sentidos do trabalho. **RAE**, São Paulo, v. 41, n. 3, p.8-19, jul. 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. **O Trabalho e Seus Sentidos**. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400008&script=sci_arttext>. Acesso em: 06 out. 2015.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de et al. **Buscando o Sentido do Trabalho**. 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GRT/2004_GRT2734.pdf>. Acesso em: 19 maio 2016.

PAZZAGLINI, Marino. **Princípios Constitucionais Reguladores da Administração Pública**. São Paulo: Atlas, 2000.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2012.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Teorias da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2010.

Ruiz-Quintanilla, S.A. & Claes, R. (2000). MOW Research Programs. In J.A. Katz (Ed.), *Databases for the study of entrepreneurship*. New York: JAI/Elsevier Science Inc, pp.335-391.

SILVA, Golias. **Administração Pública: Sociologia Organizacional**. Florianópolis (ufsc): Departamento de Ciências da Administração, 2010.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p.341-354, dez. 2012.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias et al. **Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 24, n. 2, p.201-207, jan. 2008.

SORATTO, Lúcia; OLIVIER-HECKLER, Cristiane. Os trabalhadores e seu trabalho. In: CODO, Wanderley. **Educação: Carinho e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 89-110.

SORATTO, Lúcia; OLIVIER-HECKLER, Cristiane. Trabalho: Atividade Humana por Excelência. In: CODO, Wanderley. **Educação: Carinho e Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 111-121.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. **Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis e Estudos Empíricos Brasileiros**. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para o Pós Carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento**TERMO DE CONSENTIMENTO**

Universidade Federal da Fronteira Sul
Curso de Administração
Campus Chapecó

Título da pesquisa: Trabalho de conclusão
Pesquisadora/contato: Gisele Klam
Orientadora da pesquisa: Valéria De Bettio Mattos

Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado participante,

Você está convidado (a) a participar da pesquisa Sentidos do Trabalho e Identidade Profissional: Um estudo de caso sobre as percepções dos administradores que trabalham na Universidade Federal Da Fronteira Sul (Chapecó).

Desenvolvida por Gisele Klam, discente de Graduação em Administração (linha de formação em pequenos empreendimentos e cooperativismo), da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), sob a orientação da Professora Dr^a Valéria De Bettio Mattos.

O objetivo central do estudo é diagnosticar quais são as percepções que os servidores graduados em Administração lotados em Chapecó têm em relação aos sentidos do trabalho que realizam e sua relação com a construção de sua identidade profissional. Este trabalho justifica-se pela relevância que o trabalho exerce na vida dos indivíduos e da sociedade. Também para ampliar as discussões acerca do papel que o trabalho assume na vida dos indivíduos e as consequências disto para o seu desempenho nas organizações (parte importante das preocupações dos administradores).

O convite à sua participação se deve ao fato de você trabalhar na área de estudo/formação da pesquisadora. A importância de sua participação é inquestionável, pois, somente através dos dados obtidos nas entrevistas será possível realizar a análise dos resultados.

Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Você não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo sua participação voluntária.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar à pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados ao final deste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de entrevista à pesquisadora do projeto.

O tempo de duração da entrevista é de aproximadamente 30 minutos.

As entrevistas serão transcritas e armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas a pesquisadora e sua orientadora.

O benefício relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa é o de explicitar quais são os sentidos do trabalho e as relações na construção da identidade dos administradores, de modo que evidencie de que maneira eles ocorrem. Também será importante para a comunidade acadêmica, principalmente do curso em questão, pois expectativas acerca das profissões escolhidas são geradas antes do exercício profissional, as quais serão respondidas após experienciar a prática laboral.

A participação na pesquisa poderá causar riscos como, por exemplo, risco de constrangimento durante uma entrevista, apesar de que o roteiro será elaborado de maneira a minimizar tais riscos.

Os resultados serão divulgados em eventos e/ou publicações científicas mantendo sigilo dos dados pessoais.

Caso concorde em participar, uma via deste termo ficará em seu poder e a outra será entregue ao pesquisador. Desde já agradecemos sua participação!

Chapecó, abril de 2016.

Gisele Klam

Tel: (49 84152404) ou (49 91015080)

e-mail: gi-sely2010@hotmail.com

Valéria De Bettio Mattos (professora orientadora da pesquisa)

Tel: (49 99248887)

e-mail: valeria.mattos@uffs.edu.br

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS, Rua General Osório, 413 D – CEP 89802-210 Caixa Postal 181 Centro Chapecó- Santa Catarina – Brasil.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS.

Tel e Fax - (0XX) 49- 2049-3745

E-Mail: cep.uffs@uffs.edu.br

Endereço para correspondência: Universidade Federal da Fronteira Sul/UFFS - Comitê de Ética em Pesquisa da UFFS, Rua General Osório, 413 D - CEP: 89802-210 - Caixa Postal 181 – Centro - Chapecó - Santa Catarina – Brasil).

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome completo do (a) participante: _____

Assinatura: _____

Gisele Klam (Pesquisador)

Assinatura: _____

Valéria De Bettio Mattos (Orientadora da pesquisa)

Assinatura: _____

APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista

1. Sexo

 Feminino Masculino

2. Idade

 16 a 25 26 a 35 36 a 45 46 a 55 acima de 55

3. Você é formado (a) há quanto tempo? Onde se formou?

4. Tempo de trabalho na Universidade:

 0-1 1-2 2-3 3-4 4-5 5 ou mais

5. Conte como foi a escolha pelo curso de administração, como profissão.

6. Como se deu o ingresso na UFFS? (O que fazia antes, o que o levou a fazer o concurso?).

7. Como são suas tarefas diárias? Como você as percebe (que tipo de percepção e reação emocional elas causam)?

8. Como você se sente ao finalizar estas tarefas?

9. Existem tarefas com as quais você se identifique mais do que com outras? Quais e por que?

10. Poderia comentar sobre a organização das tarefas e das atividades que realiza (Quem define? Você tem autonomia para elencar qual a prioridade? Quais os critérios que utiliza para organizar o trabalho?).
11. Em relação à necessidade de aprendizagem (treinamentos, cursos, palestras), como você percebe seu trabalho?
12. No quesito autonomia e poder de decisão, como você percebe seu trabalho?
13. Como você descreve o seu trabalho em relação ao reconhecimento e ao apoio por parte dos colegas e da UFFS para desenvolvê-lo?
14. Em relação aos objetivos e resultados, eles são difundidos? Como?
15. Você já ficou sem trabalhar por um período? (quanto tempo)?
16. Qual a sua percepção sobre esse período?
17. O que te levou a buscar outro trabalho?
18. O que significa trabalho para você?
19. Se você não trabalhasse, do que mais sentiria falta?
20. O que é para você um trabalho com sentido?
21. E sem sentido?
22. Quanto à identificação com o seu trabalho, como você o percebe?
23. Como você percebe a relação entre a sua profissão, o exercício dela e a sociedade?
24. Em relação às expectativas que você tinha quando escolheu sua profissão, elas foram alcançadas? Explique.
25. Você gostaria de emitir alguma opinião sobre este assunto que não teve oportunidade?

Muito obrigada!