



Revista de Administração e Contabilidade

Volume 9, número 2

Feira de Santana, maio/agosto 2017, p.56 – 71

ISSN: 2177-8426

Significados do Trabalho: Uma Análise Sobre os Significados do Trabalho para Discentes do Curso de Administração de Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas da RMS

Meanings of Work : An Analysis On the meanings of work for Learners Higher Education Institutions Management Course and Public Private RMS

Wesliane da Silva Santana Conceição¹
Tânia Moura Benevides²

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo demonstrar a percepção dos discentes em Administração, de três Instituições de Ensino Superior localizadas na Região Metropolitana de Salvador (RMS), sobre os sentidos do trabalho. Em relação ao percurso metodológico partiu-se da pesquisa bibliográfica para a construção do instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa de campo. Os resultados obtidos foram analisados a partir da análise de conteúdo. Os resultados revelam as diferentes perspectivas atribuídas ao trabalho pelos discentes que evidenciaram satisfação positiva em relação ao trabalho. Para alguns sendo realização, e para outros, apenas uma via de obtenção de emprego e renda.

Palavras-Chave: Significado do Trabalho. Discentes. Ensino Superior.

ABSTRAT

This work aims to demonstrate the perception of students in business administration from three higher education institutions located in the metropolitan area of Salvador in relation to the work senses. Regarding the methodological approach, it departed from the bibliographical research for the construction of data gathering used in field research. The results were analyzed using content analysis. The results reveal different perspectives attributed to work, the students showed positive satisfaction regarding the work. For some it means achievement, and for others, only one way of obtaining employment and income.

Keywords: Labour Meaning. Students. Higher Education

¹ Graduada em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)

² Doutora em Administração pela Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Professora Adjunta da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

1 INTRODUÇÃO

As expressões e sentidos do trabalho são multiformes, organizados a partir de diversas variáveis pessoais e sociais e pesquisadas por vários autores de áreas diversificadas (BASSO, 1998; BENDASSOLLI, 2009; BORGES, 1997; MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM [MOW], 1987; MORIN, 1996, 2001; OLIVEIRA, PICCININI, FONTOURA, & SCHWEIG, 2004; TOLFO, COUTINHO, ALMEIDA, BAASCH, & CUGNIER, 2011).

Os pesquisadores em geral têm como foco o estudo de significados e sentidos concedidos ao trabalho por profissionais de administração, professores, engenheiro civil, engenheiros químicos, trabalhadores temporários dentre outros. Há ainda muitas lacunas a serem estudadas sobre o tema, segundo os pesquisadores da equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team (MOW)* sediada no Canadá, que desde a década de 1970 investiga o significado e a centralidade do trabalho em diversos países (ANDRADE, et al, 2012).

As diferentes atividades laborais são realizadas em organizações, portanto, organizações são o principal ambiente não apenas para cumprir tarefas, mas para encontrar um senso permanente de significado na vida. O trabalho é uma experiência universal para travar a busca universal por significados (ULRICH, 2011).

As diferentes formas organizacionais encontradas na realidade social podem ser explicadas pela predominância do uso de tipos específicos de racionalidade, pressupondo assim a presença na sociedade e nas organizações, instituindo uma estimativa de elementos que caracterizem os sentidos do trabalho. Na psicologia os estudos apontam que há uma presença concomitante de dois tipos de sentidos atribuídos ao trabalho no âmbito organizacional. São eles: a busca por maior ganho financeiro e de poder, o êxito econômico; e a auto realização, satisfação, julgamento ético, autenticidade, autonomia e valores emancipatórios, como solidariedade, liberdade e bem-estar coletivo (SERVA,1996 apud ANDRADE, et al, 2012).

Diversos estudos indicam a centralidade do trabalho na vida das pessoas, aderindo toda a subjetividade do trabalhador. O trabalho “é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura” (DEJOURS, 2007a, p.21). O trabalho também consegue ser causa de dor, sofrimento e prazer. Nessa perspectiva, para compreender os sentidos positivos e negativos do trabalho faz-se necessário analisar os aspectos da subjetividade, como prazer e sofrimento na atividade laboral (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2003 apud VIANA, 2008).

As análises sobre o sentido do trabalho estão em destaque, especialmente as pesquisas que enfatizam alteração do estado de saúde pelo trabalho. Conforme Morin (2006, p. 10 apud VIANA, 2008), empresas no Canadá gastaram cerca de “20 milhões de dólares canadenses para compensar faltas ao trabalho provocadas por transtornos mentais”. A autora demonstra que o estudo sobre sentidos do trabalho é essencial, visto que, “construir ou reconstruir, os sentidos do trabalho é projeto de renovada importância tanto para os profissionais como para as empresas” (MORIN, 2002, p.71 apud VIANA, 2008).

Como resultado, essas transformações influenciam as condições de trabalho e o relacionamento do trabalhador com a organização do trabalho. Para Ulrich (2011), quando encontramos significado em nosso trabalho, encontramos significado na vida. Os empregados

que encontram significado em seu trabalho são mais satisfeitos, mais envolvidos e, dessa forma, mais produtivos. Aumentou o número de pessoas que sofrem as diversas formas de precarização, isto é, com a falta de condições dignas e de sentido para quem realiza o trabalho, o que pode levar ao adoecimento e ao desequilíbrio psíquico (DEJOURS, 1992) e de pessoas excluídas do mercado formal por falta de qualificação. (ANTUNES, 2006).

Conforme Ulrich (2011), o significado tirado de uma experiência laboral determina o seu impacto sobre os indivíduos e pode transformar o desastre em oportunidade, a perda em esperança, o fracasso em aprendizado, o tédio em reflexão.

A avaliação sobre sentidos do trabalho é, portanto, uma questão ampla, sendo necessária a delimitação neste trabalho. Entre as diversas abordagens apresentadas em diversos campos de estudo – psicologia e sociologia - encontra-se a perspectiva sociológica dos sentidos do trabalho apresentada no livro, “Os Sentidos do Trabalho” de Antunes (1999). O autor destaca que ocorreram, desde os anos de 1970, grandes transformações no que diz respeito às atividades laborais. A globalização e o enfraquecimento do paradigma fordista levaram à intensificação do processo produtivo, informalidade, mudanças tecnológicas, terceirização, etc. Com isso, a “classe-que-vive do trabalho”³, sofreu a mais aguda crise do século XX, que atingiu não só a materialidade do trabalho, como também a subjetividade do trabalhador.

As questões apresentadas por Antunes na sua obra “Sentidos do Trabalho” despertam para um questionamento em relação ao que pensam os profissionais da Administração sobre os sentidos do trabalho, isto porque, estes profissionais recebem uma formação gestora e completamente alinhada com as demandas de “mercado”. Nesse sentido, esta pesquisa busca estabelecer uma análise que tende a apreender a visão dos trabalhadores egressos do curso de Administração, inseridos no mercado de trabalho, sobre significados do trabalho no âmbito das organizações.

Desta forma essa pesquisa parte da seguinte questão de investigação: **Qual (is) significado(s) do trabalho para os discentes do curso de Administração, de instituições públicas e privadas da RMS, que estão inseridos no mercado de trabalho?**

O objetivo geral dessa pesquisa é identificar os sentidos do trabalho para alunos do curso de administração das instituições estudadas. A fim de alcançar o objetivo geral proposto, ressaltam-se os seguintes objetivos específicos: delinear o perfil dos alunos estudados; caracterizar as instituições de ensino; avaliar a percepção dos alunos em relação ao trabalho do administrador; e diferenciar trabalho e trabalho do administrador para categoria estudada.

O estudo sobre significados do trabalho justifica-se porque essa temática é importante diante da necessidade de acrescentar aos estudos maior conhecimento sobre o trabalho e o trabalho do administrador. Avaliar os estudantes a partir da perspectiva do mundo do trabalho, levando em consideração aspectos como valor do trabalho, aprendizagem contínua e reconhecimento. Busca também contribuir para análise e ampliação do conhecimento em diversas áreas laborais ainda não estudadas, ajudando no desenvolvimento do tema e no conhecimento do fenômeno.

A estrutura do trabalho consta de cinco capítulos, incluindo esta introdução, que discorre sobre a apresentação do contexto do problema e dos objetivos da pesquisa. No segundo capítulo apresenta-se o referencial teórico que discute o trabalho e seus múltiplos significados ao longo da história e os significados e sentidos do trabalho. A metodologia

³ Classe-que-vive do trabalho – terminologia elaborada por Antunes para referir-se à classe trabalhadora.

adotada para realização da pesquisa está apresentada no terceiro capítulo, explicitando o desenvolvimento da pesquisa, os instrumentos de coleta, a conduta das entrevistas, a interpretação dos sujeitos e a análise das entrevistas. No quarto capítulo apresentam-se os resultados da pesquisa de campo, bem como a caracterização das instituições pesquisadas.

2 O TRABALHO E SEUS MULTIPLOS SIGNIFICADOS AO LONGO DA HISTÓRIA

A contextualização da história do trabalho começa quando o homem buscou os meios de satisfazer suas necessidades, criando assim as relações de trabalho, subordinando os modos de produção a determinada organização técnica e a execução de processos do trabalho que são produto das relações sociais. (OLIVEIRA, 2006). Inicialmente o trabalho era especificamente agrícola de cultivo, escravo, rural e artesanal [madeira, metal e em cerâmica]. Nessa fase o trabalho era central na vida do trabalhador como meio de sobrevivência e sustento.

A natureza humana atravessou três grandes transformações, cada uma procurando apagar amplamente culturas ou civilizações e substituindo-as por estilos de vida inconcebíveis para os que vieram antes. A primeira mudança foi a revolução agrícola, a segunda foi a revolução industrial e a terceira é a revolução tecnológica. A partir das condições de mudanças a natureza do trabalho foi sendo alterado de forma a satisfazer as necessidades humanas. Sendo assim, enfatiza Braverman (1987) apud Romilda; e Sachuk, (2007), o trabalho é a força que criou a espécie humana e a força pela a qual a humanidade criou o mundo como se conhece. Nesse contexto, o trabalho apresenta uma imensa relevância para o ser humano, conferindo identidade e sentido à vida.

Diante das diversas transformações no decorrer da história - revolução agrícola, desenvolvimento industrial e revolução tecnológica - algumas foram bastante intensificadas, como a segunda Revolução Industrial, que correspondeu a uma importante etapa na transformação e no crescimento do capitalismo diferenciando a forma de apropriação do trabalho e o controle do Estado e das corporações. O trabalhador passou a vender sua força de trabalho para sobreviver, criando uma mediação nesse processo. O trabalho foi apropriado pelo dinheiro, pelo salário o que foi denominado: preço do trabalho (ANTUNES, 1999).

Na produção acelerada pela inovação tecnológica, desenvolveu-se o domínio do trabalho pelo capital, criando a mais-valia que converte na característica registrada dessa dominação. Estava instituída a relação capital-trabalho. Assim, o trabalho é mercadoria que produz valor. O trabalhador para sobreviver vende sua força de trabalho aos donos dos meios de produção - é o contrato de trabalho em troca de uma remuneração de trabalho. O salário, este deve “corresponder às necessidades do trabalhador e de sua família”, sejam necessidades materiais, sejam culturais. Desta forma a intensificação do trabalho levou a proletarização do indivíduo forçando-o a realizar determinado volume de trabalho em troca de salário (ANTUNES, 2011).

As progressivas transformações no panorama político, econômico e social relacionadas às reformas realizadas pelo Estado, com o propósito de ajustar estes espaços às premências do vigente estilo de produção capitalista, dão lugar às transformações consideráveis nas peculiaridades do trabalho contemporâneo (BENEVIDES, et al, 2014).

A década de 80 segundo Antunes (2011) observou-se, nos países do capitalismo avançado, intensas modificações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na

estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Levando a classe trabalhadora a sofrer uma grande crise secular, atingindo não só a materialidade como a subjetividade, afetando a sua forma de ser em vários níveis, foi uma década de ampla transposição tecnológica, invadindo o universo nas relações de trabalho e de produção do capital.

Para Harvey (1992, apud, ANTUNES, 2011: p. 29) a acumulação flexível como forma de capitalismo mantém três características, a saber: a primeira diz que o capitalismo é voltado para o crescimento; a segunda que este crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo no universo da produção; e a terceira que o capitalismo tem uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional. Ou seja, diz que, “o desenvolvimento de novas tecnologias gerou excedentes de força de trabalho que tornaram o retorno de estratégias absolutas de extração de mais-valia, mais viável mesmo nos países capitalistas avançados” (ANTUNES, 2011: p. 29).

Assim sendo, Harvey (2009, apud BENEVIDES et al, 2014) tem a validar a centralidade do trabalho na contemporaneidade visto que a correlação capital-trabalho tem comportamento central na execução do capitalismo, sobretudo ao considerar que a acumulação se sujeita a disponibilidade de uma legião industrial de suplentes, consistindo em um requisito prévio à reprodução do capital.

Tolfo e Bahry (2007 apud BENEVIDES, et al, 2014) advertem que a gradual mundialização dos comércios, agregada aos maiores coeficientes de competitividade, à aceleração do desenvolvimento de inovação tecnológica, ao máximo grau de flexibilização do trabalho, em meio a outros fatores, ao se repercutirem na sociedade em geral, e no mundo do trabalho e nos trabalhadores em particular, levam a novos significados do trabalho por parte destes últimos atores. Deste modo, a centralidade do trabalho no dia-a-dia dos indivíduos é versada como elemento urbano, que sob a ótica da produção espacial do comércio e dos serviços termina por acentuar a reprodução do princípio capitalista, baseado na troca e nas estratégias de dominação.

Na atualidade a crise sobre sentidos do trabalho e os efeitos da perda de sentidos no dia-a-dia no trabalho e empresas levam a consequências na vida do indivíduo, tanto físico como mental e também organizacional. Entretanto, procurar entender os sentidos do trabalho é bem mais complexo: o saber laborativo e o saber científico misturam-se no mundo contemporâneo sem o primeiro se sobrepor ao segundo, neste sentido faz-se necessário a realização de pesquisas no campo para melhor entendimento sobre sentidos do trabalho.

2.1 SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO

Tem-se dado maior destaque desde a década de 1970 o crescente número de pesquisas sobre significados e sentidos do trabalho (MORIN, 1996, MOW, 1987, OLIVEIRA et al., 2004, BENDASSOLLI, 2009), na busca do aperfeiçoamento e aprofundamento do conhecimento científico e descobertas sobre o tema. Hackman e Oldham (1976) foram uns dos primeiros a fazer estudos sobre sentido do trabalho na área da Administração. Propuseram um modelo que tentam explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores (MORIN, 2001).

Sendo que as características do emprego levam a três estados psicológicos e consequentemente agem sobre as atitudes e os comportamentos das pessoas. Contudo, causariam impactos 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” (MORIN, 2001).

Segundo Hackman e Oldham (1975), para um trabalho ter sentido precisa ser importante, útil e legítimo para quem o realiza. Em seu modelo ele apresenta três características de sentidos.

Quadro 1 – Sentidos do trabalho para Hackman e Oldham

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

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (apud MORIN, 2001)

Pesquisas realizadas em vários países, entre 1981 a 1993 pelo grupo *Meaning of International Research Team* – (MOW) abordaram diversas definições de trabalho e concluíram que “[...] o sentido do trabalho 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 [...] num dado momento histórico” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

No século XXI ocorreram transformações importantes no mundo do trabalho em uma sociedade capitalista e globalizada. Passou-se a busca pelo entendimento do trabalho em uma nova realidade de organização, tecnologias novas e também modos novos de organização das tarefas nas organizações. “Ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente” (MORIN, 2002, p. 13). Intensificação da precarização do trabalho e intensificação do processo produtivo, informalidade, terceirização cresceram incoerentemente na busca da flexibilização no uso do trabalho, essas mudanças afetaram as condições de trabalho e a relação do trabalhador com a organização.

Segundo Bridges (1995), o aspecto financeiro de um emprego é tão evidente que as pessoas subestimam sua função psicológica:

Os rendimentos são modulares e portáteis: podem ser substituídos. Descobrir novas fontes de renda podem exigir tempo e esforço, mas, assim que são encontradas, a tarefa se encerra. ‘Substituir as recompensas psicológicas que os empregos proporcionam é muito mais difícil’ (BRIDGES, 1995, p.132).

Com o propósito de compreender as diferentes definições do trabalho para os indivíduos, pesquisadores afiliados ao grupo *Meaning of the Work* (MOW) investigaram mais de 14700 pessoas em oito países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia. (ENGLAND e WHITELEY apud MORIN, 2002 (id. ibid.)), que fazem parte desta equipe, encontraram seis padrões de definições de trabalho (Figura 1). Em todos os padrões, segundo os autores, o salário constitui um elemento importante na

definição, levando a crer que, para a maioria dos indivíduos, existem poucas diferenças entre trabalho e emprego.

Figura 1 - Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990)

| | | |
|--|--|---|
| <p>Padrão A 10,6%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acrescenta valor a qualquer coisa • Você deve prestar conta disto • Faz parte de suas tarefas • Você recebe dinheiro para fazer isto | <p>Padrão B 27,6%</p> <p>Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Você recebe dinheiro para realizar isto • Você faz para contribuir à sociedade • Faz parte de suas tarefas | <p>Padrão C 17,6%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outros se beneficiam disto • Você recebe dinheiro para realizar isto • Você faz para contribuir à sociedade • Acrescenta valor a qualquer coisa • É fisicamente exigente |
| | <p>Padrão D 21,7%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Você recebe dinheiro para realizar isto • Faz parte de suas tarefas • Você realiza em um local de trabalho • Você deve fazer isto • Alguém lhe diz o que fazer • Não é agradável | <p>Padrão E 10,6%</p> <ul style="list-style-type: none"> • É mentalmente exigente • É fisicamente exigente • Você recebe dinheiro para fazer isto • Faz parte de suas tarefas • Isto não está agradando |
| | | <p>Padrão F 11,8%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Você realiza seguindo um horário • Você realiza em um local de trabalho • Você recebe dinheiro para fazer isto • Faz parte de suas tarefas |

Fonte: Morin (2001, p. 12)

Segundo os autores citados, os padrões A, B e C correspondem a concepções positivas do trabalho. O padrão A detalha o trabalho como uma função comumente agradável que adiciona um valor a alguma coisa e pelo qual se tem que prestar conta dos resultados. O padrão B assemelha-se a ser um sentido mais comum: expõe o trabalho como uma atividade que proporciona, a quem o realiza, uma sensação de vinculação, trazendo uma contribuição para a sociedade. O padrão C define o trabalho como uma atividade que favorece os outros, causa uma contribuição para a coletividade e gera um valor agregado. Esses três padrões aquilatam, destarte, o caráter social do trabalho. Os padrões D e E correspondem às percepções negativas do trabalho.

O padrão D o define como uma atividade que não é deleitosa, mas que deve ser concretizada por alguém em um lugar específico, sob a direção de outra pessoa. O padrão E o apresenta também como uma atividade desagradável, que comporta exacerbadas exigências físicas e mentais. Como se podem verificar, esses dois padrões expõem o trabalho como atividade que somos forçados a cumprir para ganhar a vida. O exemplo F exhibe uma percepção

imparcial do trabalho: uma atividade que segue um horário cotidiano em uma localidade de trabalho e pela qual se recebe um salário.

Marx, (2004) apud Antunes (2011) aponta que no capitalismo o sentido da existência do homem fica estreitamente vinculado a um determinado modo de ser trabalhador. Desta forma, o não reconhecimento por essa condição, em função do desemprego ou de trabalhos precarizados, coloca o trabalhador em uma condição de desqualificação social. A relação entre trabalho e dinheiro é apontada como uma característica do capitalismo.

Alienado ou não, o trabalho ocupa posição central de análise na perspectiva teórica desenvolvida neste estudo. O papel de centralidade encontra-se no caráter produtivo, no trabalho social e coletivo, capaz de criar valores de troca e gerar mais-valia (ANTUNES, 1999).

Antunes (1999, p. 139) ressalta que “O trabalho é [...] elemento mediador introduzido entre a esfera da necessidade e da realização desta: dá-se a uma vitória do comportamento consciente sobre a mera espontaneidade do instinto biológico quando o trabalho intervém como mediação entre necessidade e satisfação imediata”.

Expondo ainda sobre sentido do trabalho, Betiol (2006, p. 15), menciona que:

Na realização de sua tarefa, o homem deve ser o produtor de uma obra [...] Em relação às hierarquias, o respeito e o reconhecimento, por parte dos níveis superiores são vitais para que cada pessoa que trabalha possa encontrar, através do debate, um significado para o seu trabalho, enquanto indivíduo e um significado social enquanto cidadão.

Contudo, é notável uma vez que, a vida no trabalho influencia a vida em sociedade das pessoas, visto que, segundo Antunes (1999, p. 177) “[...] 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 a vida cheia de sentido fora do trabalho”.

Antunes (1999) fala dos sentidos do trabalho como resultante da autonomia, autodeterminação e liberdade. Esses três aspectos são para o autor condições para dar sentido ao trabalho referindo-se à possibilidade de execução de um trabalho concreto.

Algumas dessas perspectivas teóricas têm como objeto de estudo a produção de sentidos e significados atribuídos ao trabalho a partir do viés psicológico. Aqui adota-se a mesma perspectiva discutida por Antunes (2002) que pressupõe uma dimensão social inserida no contexto do capital.

3 METODOLOGIA

Em relação ao percurso metodológico esta pesquisa constitui-se como uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa. Trata-se de um estudo realizada nas três mais importantes Instituições de Ensino Superior (IES) da RMS.

Inicialmente partiu-se da pesquisa bibliográfica a fim de avaliar quais estudos já haviam sido realizados sobre a temática, bem como conhecer as diferentes abordagens e campos de pesquisa que tais estudos estavam vinculados. Nesse sentido, optou-se pelo campo da sociologia com a abordagem dos sentidos atribuídos ao trabalho delimitados por Ricardo Antunes em seu livro “Os Sentidos do Trabalho”, publicação que apresenta três categorias de análise – Autonomia, Autodeterminação e Liberdade. As três categorias, bem como todo embasamento teórico, serviram para a elaboração do instrumento de coleta de dados.

Para coleta de dados primários, na pesquisa de campo, utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário. O questionário serve para obtenção de dados quando é

preciso coletar informações simultaneamente com muitos sujeitos de pesquisa. Nesse caso adequou-se, pois havia a necessidade de abordagem à estudantes universitários de duas instituições públicas e de uma IES privada.

A pesquisa de campo foi realizada no mês de abril de 2015 com estudantes de administração - formandos [último semestre] - das três instituições delimitadas. Foram elas: Universidade Federal da Bahia [29 alunos], Universidade do Estado da Bahia [25 alunos] e UNIME [19 alunos]. Cabe destacar que a escolha das instituições se deu levando-se em consideração a relevância das mesmas na região estudada. Foi selecionada a Universidade Federal da Bahia que já tem 45 anos de implantação do curso de administração. A universidade do Estado da Bahia, que tem 32 anos e é a única estadual com curso de Administração na região e a UNIME que figura como parte do maior grupo privado de ensino superior do Brasil, segundo a Kroton (2015).

O número de respondentes foi definido utilizando o critério de acessibilidade: aqueles que aceitaram participar da pesquisa, após exposição dos objetivos da mesma. Thiollent (1982) afirma que não há impedimento quanto à seleção por acessibilidade. Não há necessidade de obediência a regras mecânicas em estudos qualitativos. “A seleção supõe a disponibilidade, a qual não é previsível antes de um primeiro contato. A seleção resulta de uma avaliação da relevância ou da representatividade social (não estatística) das pessoas” (p.34). Após consulta aos sujeitos de pesquisa, obteve-se o consentimento de 73 respondentes.

O instrumento de pesquisa aplicado, no que diz respeito a sua formatação, foi dividido em duas partes. A primeira buscava a caracterização do aluno, através do delineamento do seu perfil e a segunda buscava os dados inerentes ao objeto de estudo – Sentidos do Trabalho.

A fim de facilitar a tabulação e análise de dados o instrumento foi construído com questões fechadas e abertas. Para a construção do instrumento e para a realização da tabulação foi utilizado o Sphinx 2000.

Os resultados obtidos, após tabulação, foram analisados levando-se em consideração a análise de conteúdo. “A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados” (MOZZATO; GRZYBOVSKI; 2011, p.731).

A escolha dessa técnica deve-se ao fato de que a análise de conteúdo, além de realizar a interpretação, desenvolve-se por meio de técnicas refinadas e vem se mostrando como uma das técnicas de análise de dados mais utilizada no campo da administração no Brasil, especialmente nas pesquisas qualitativas (DELLAGNELO & SILVA, 2005 apud MOZZATO; GRZYBOVSKI; 2011).

Os dados obtidos e a análise realizada seguem apresentados no quarto capítulo, ou seja, no capítulo destinado a análise dos resultados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERÍSTICAS DAS INSTITUIÇÕES ESTUDADAS

Esta seção destina-se a caracterizar as instituições estudadas e fazer uma descrição preliminar em relação às perspectivas dos discentes das três instituições pesquisadas.

Foram três as instituições escolhidas como recorte dessa pesquisa. A escolha deveu-se a relevância das IES na região estudada, conforme apresentado no capítulo de metodologia.

A Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (EAUFBA) tem 56 anos de atuação em ensino, pesquisa, e extensão voltados à sociedade, aos diferentes níveis de governo e à iniciativa privada. Foi criada em 1959, pelo Reitor Edgard Santos, com apoio de um programa internacional de cooperação científica e técnica (UFBA, 2015).

A formação do curso de Administração se deu através de uma estratégia que conjugava a vinda de professores norte-americanos para Salvador à formação acadêmica estratégica em nível de mestrado, daqueles que seriam os futuros docentes brasileiros, estudar em centros avançados, nas áreas de administração pública e de empresa privada. Assim, desde a sua criação, a EAUFBA conta com um corpo docente de alta qualificação que lhe permite oferecer um elevado nível de ensino e atuar, pioneiramente, em programas de modernização administrativa no Estado e na Região Nordeste. Na década de 1970, o corpo docente da EAUFBA teve destacada atuação na implantação de reformas administrativas estaduais e municipais em todo o Nordeste, bem como no apoio à implantação do Centro Industrial de Aratu e do Polo Petroquímico de Camaçari. Atualmente se destaca, sobretudo, pela sua pluralidade, intenso intercâmbio intelectual com grandes centros internacionais de conhecimento e a reconhecida qualidade de sua produção científica (UFBA, 2015).

A Universidade do Estado da Bahia (UNEB) é a maior instituição pública de ensino superior da Bahia. Fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria da Educação (SEC), está presente geograficamente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema multicampi. A capilaridade de sua estrutura e abrangência de suas atividades está diretamente relacionada à missão social que desempenha. A UNEB possui 29 Departamentos instalados em 24 campi: um sediado na capital do estado, onde se localiza a administração central da instituição, e os demais distribuídos em 23 importantes municípios baianos de porte médio e grande (UNEB, 2015).

A UNIME foi fundada em 2001 no município de Lauro de Freitas na Bahia, como uma forma de expansão da UNIC, Universidade de Cuiabá. A Instituição, em 2008, passou a fazer parte do grupo IUNI Educacional, o que promoveu mudanças significativas na estrutura física, administrativa e acadêmica. Em 2010, com a compra do Grupo Kroton Educacional, a Faculdade passou a integrar um dos maiores grupos de ensino superior do país. Atualmente a unidade estudada possui 28 cursos e aproximadamente 14 mil alunos (UNIME, 2015).

4.2 PERSPECTIVAS DOS DISCENTES

Ao buscar avaliar a posição discente em relação aos sentidos do trabalho, fez-se necessário a caracterização das instituições apresentada anteriormente e da amostra. Em relação à caracterização dos respondentes cabe a descrição em relação a sexo, idade, condição discente e condição como trabalhador.

Em relação ao número de respondentes optou-se por abordar apenas os alunos formandos, ou seja, aqueles que estavam nos últimos semestres do curso de Administração. Dos 73 alunos que aceitaram participar da pesquisa o maior número foi da EAUFBA (39,7%), a UNEB com 34,2% de respondentes e 26,0% da UNIME.

Houve maior predominância de alunos no oitavo semestre (84,9%). 6,8% alunos declararam-se como não semestralizados, estando entre décimo e décimo segundo semestre

e 8,2% cursando nono semestre. 89,0% declararam-se concluintes e apenas 11,0% não concluintes.

Em relação à caracterização dos alunos verificou-se que a maioria dos respondentes era do sexo feminino (68,5%). Havendo uma predominância da faixa etária de discentes entre 18 a 28 anos (76,7%), jovens que buscam por maior conhecimento profissionalizante e uma carreira no mercado de trabalho.

Um dos aspectos avaliados nessa pesquisa foi a condição de vinculação a uma experiência laboral, podendo ser via estágio, programa trainee ou contrato de trabalho. Nesse aspecto verificou-se que em relação ao estágio curricular 79,4% vivenciaram, ou vivenciam a experiência do estágio.

91,8% disseram nunca ter participado do Programa Trainee. Esse aspecto pode ser atribuído ao fato das empresas realizarem um processo de seleção no qual, normalmente, priorizam os jovens recém-formados [a pesquisa foi realizada com os alunos que ainda estão em curso].

Para avaliar a inclusão no mercado de trabalho, questionou-se a atual vinculação a uma atividade laboral. 39,7% já estão trabalhando em empresas privadas em uma relação formal de trabalho [CLT]. 30,1% ainda estão cumprindo o estágio e apenas 1,4% estão inseridos em programas de trainee, 9,6% são funcionário público e 19,2% estão inseridos em outras categorias. Em relação ao segmento a maior parte vincula-se ao segmento de serviço (38,4%) e 61,6% estão no segmento de comércio, terceiro setor, indústria e outros.

A segunda parte do instrumento de coleta de dados buscava avaliar os sentidos e significados atribuídos ao trabalho.

A primeira abordagem vinculou-se as três categorias determinadas por Antunes (1999) – Autodeterminação, Autonomia e Liberdade.

Em relação à autodeterminação do trabalho, 42,5% afirmam que ocasionalmente autodeterminam seu trabalho, seguido de frequentemente com 26,0%.

Os discentes consideram que sua autonomia na realização das suas atividades acontece ocasionalmente (30,1%) e frequentemente (21,9%). Muito frequentemente, raramente e sempre apresenta valores intermediários. Jamais tem uma incidência pequena.

Quando questionados sobre liberdade na execução do trabalho, nota-se de certa forma que o trabalho está sendo reconhecido, pois há liberdade no exercício do trabalho, 26% afirmam que frequentemente exercem as atividades com liberdade, muito frequentemente 6,8% e sempre 16,4% afirmam possuir liberdade. No entanto há certa equidade de opiniões nos extremos.

Ao serem questionados sobre se faz sentido ser um administrador, verifica-se a satisfação dos discentes, pois 42,5% afirmam que administrar faz sentido sempre, enquanto, apenas 4,1% responderam que raramente questionam se faz sentido.

Ao serem interrogados sobre a satisfação da escolha da formação em Administração, para os entrevistados há uma grande satisfação e sentido dos futuros administradores, onde 71,2% afirmam estar satisfeito e 13,7% totalmente satisfeito em ser administrador. A falta de satisfação é relativamente pequena, ou seja, apenas 1,4%.

Quando questionados sobre o significado do trabalho como atividade laboral, houve vinte citações (27,4%) da palavra **realização** que foi a mais citada, seguida da palavra **renda** citada dezoito vezes (24,7%) e da palavra **carreira** (17,8%). Podem-se estabelecer conotações positivas e negativas ao trabalho. Apenas 1,4% dos respondentes apontaram conotação

negativa, ou seja, um respondente atribui um significado negativo ao trabalho, citando a palavra **precarização**.

Para os respondentes o trabalho do administrador significa **gerir**, esta foi a palavra citada em 41,1% das vezes, seguida da palavra **essencial** com 12,3%.

Quando pedido para atribuir um significado positivo ao trabalho como administrador a palavra mais citada foi **realização** com dezessete (17) citações, seguida de **competência** (10) citações.

Ao buscar significados negativos as palavras mais citadas foram **desvalorizado** [21,9%] e **estresse** [16,4%].

Para os discentes o sentido do trabalho indicado na pesquisa apresenta-se como citado por Antunes (2011), ou seja, o significado do trabalho é historicamente determinado, e, não congênito. É consequência da divisão social do trabalho do modo de produção capitalista.

Conforme a pesquisa verifica-se duas direções como sentido, a primeira é realização e muito próxima está renda, corroborando com o posicionamento de Antunes (2011), quando diz que o trabalho é que garante a sobrevivência, o sustento, a independência e a estabilidade. Aqui também se verifica que o trabalho é visto como modo de assalariamento.

Investigando sobre os sentidos do trabalho para discentes de Administração nas três Instituições de Ensino Superior na região metropolitana de Salvador, nota-se que os significados mudam conforme a Instituição. A Tabela 1 ilustra tal resultado. Para a IES UFBA a busca do trabalho e seu significado estão associados à melhoria da renda, para os discentes da UNIME ficou evidenciado que o sentido do trabalho está relacionado com a construção da carreira, e para a UNEB ficou perceptível que o sentido do trabalho está associado a uma realização pessoal e profissional.

Tabela 1 - Significados do trabalho como Administrador [Diferentes IES]

| UFBA | UNEB | UNIME |
|----------------|-----------------------|---------------------|
| Renda 44,4% | Renda 33,3% | Renda 22,2% |
| Carreira 30% | Carreira 31% | Carreira 39% |
| Realização 38% | Realização 42% | Realização 20% |

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados coletados em pesquisa de campo (2015)

Ao analisar a disposição no que diz respeito em ser um Administrador, há assertividade positiva, grande número de respondentes diz fazer sentido em ser Administrador. Cabe destacar que esses respondentes ainda estão em fase inicial de inserção no mercado de trabalho, o que lhes possibilita, a partir da sua formação, uma inserção mais qualificada, podendo influenciar positivamente nas suas percepções. Destaca-se ainda que apesar da escolha na formação profissional e da satisfação com o trabalho há percepções negativas, tais como desvalorização, estresse, repetitivo, burocracia, precarizado e sobrecarregado, o que demonstra a pressão ou deteriorização das condições laborais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao pesquisar sobre os sentidos e significados do trabalho para discentes do curso de Administração nas três instituições de Ensino Superior na RMS, pode-se notar neste trabalho que há semelhanças em relação ao posicionamento discente.

Ao buscar delinear o perfil dos alunos estudados verificou-se que a maioria é do sexo feminino estando entre 18 e 28 anos de idade, cursam os últimos semestres dos respectivos cursos, declarando-se prováveis formandos.

Quando se buscou caracterizar as instituições de ensino observou-se que as três IES são referências em suas áreas de atuação na região estudada (RMS), seja por tradição e qualidade de formação [UFBA e UNEB] ou por porte e posicionamento no ranking nacional de IES privadas [UNIME].

Ao avaliar a percepção dos alunos em relação ao trabalho do administrador e ao diferenciar trabalho e trabalho do administrador para categoria estudada. Percebe-se a forte tendência a atribuir, para as duas categorias, significados positivos, evidenciando-se aí os significados: realização, responsabilidade e essencial. Apesar da forte vinculação aos significados positivos, não se pode desconsiderar os significados negativos, que foram desvalorização e estresse.

Assim, ao buscar identificar os sentidos do trabalho para alunos do curso de administração das instituições estudadas ficam evidenciadas conotações aos significados do trabalho vinculados à realização e a renda. Pode ser que estes possam sofrer influência e estar relacionados à satisfação pessoal quando diz realização, e independência quando diz renda. Sendo necessário um maior aprofundamento para avaliar as diferenças de sentidos. Isto porque “O trabalho, como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade -, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e, portanto, de manter a vida humana” (MARX, 1985 apud ANTUNES 2011).

Para os discentes em Administração a autodeterminação e a autonomia do trabalho ocorrem com certa ocasionalidade, esse fato pode estar relacionado ao grau de experiência, os discentes tem alguma autonomia para exercer seu trabalho e de certa forma isso ocorre com eles, porém, como ainda estão em processo de formação não possui experiência ou maturidade profissional suficiente para ter total autonomia no seu trabalho, isso ocorre com o decorrer da profissionalização. Entretanto, a liberdade na execução do trabalho tem reconhecimento maior.

De uma forma geral os discentes estão satisfeitos com a escolha da formação acadêmica em Administração, atribuíram significados ao trabalho como realização, renda, carreira e status, aumentando assim a motivação. Ulrich (2011) demonstra que, criar significado é um objetivo importante e um indicador fundamental do sucesso organizacional no longo prazo.

De acordo com Ulrich (2011), quando encontramos significado em nosso trabalho, encontramos significado na vida. “Os empregados que encontram significado em seu trabalho são mais satisfeitos, mais envolvidos e, mais produtivos”.

Ao classificar as diferentes perspectivas atribuídas ao trabalho, os discentes evidenciaram realização como a mais citada, demonstrando assim, certa satisfação positiva em relação ao trabalho. Entretanto, ao atribuir um significado negativo ao trabalho há certa crise quando atribuídos significados como: desvalorização, estresse, burocracia, repetitivo, precarizado. Conforme Antunes (2011), quando se fala de crise da sociedade do trabalho é absolutamente necessário qualificar de que dimensão se está tratando, de uma crise da sociedade do trabalho abstrato ou da dimensão concreta, (KURZ, 1992; OFFE, 1989; GORZ, 1982 e HABERMAS, 1987).

Com isso, verifica-se uma satisfação em relação ao trabalho, mas também uma crise em relação ao mesmo, o trabalho visto como realização, como criação de valores-de-uso, como útil, e indispensável à existência humana, e a depender do posicionamento de cada indivíduo, visto conforme as condições históricas do comportamento da função e da precarização e condições do trabalho na atualidade.

Contudo, o tema pode ser mais aprofundado em pesquisa, principalmente diante das transformações no mundo organizacional sendo este um estudo preliminar, outras perspectivas podem ser abordadas e analisadas.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008. Coleção Primeiros Passos; 171.

ANDRADE, Sílvia Patrícia Cavalheiro de.; TOLFO, Suzana da Rosa.; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. **Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 2, pp. 200-216, Mar./Abr. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a03.pdf> >. Acesso em: 14 mai. 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho** – 15. Ed. São Paulo: Cortez, 2011

ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: ed. Boitempo, 2006.

_____. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: ed. Boitempo, 1999.

BENEVIDES, Tânia Moura. **Vendendo dinheiro e precarizando o trabalho: as transformações do trabalho bancário em Salvador**. 2012, 225 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, 2012.

BENEVIDES, Tânia Moura; RIBEIRO, Denise; SILVA, Jardel Messias. **Os Significados do Trabalho para os Permissionários do Centro Comercial de Camaçari: Uma Primeira Análise**. ENEO, 2014.

BRIDGES, W. **Um Mundo sem Empregos – JobShift – Os Desafios da Sociedade Pós-Industrial**. Makron Books Editora Ltda., São Paulo, 1995.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Prefácio. IN. MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a.

JOB, Fernando Pretel Pereira. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**. São Paulo: EAESP/FGV, 2003. 237p. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2535/71441.PDF?sequence=2>>. Acesso em: 28 abril 2014

MAGRO, Márcia Luíza Pit Dal,; COUTINHO, Maria Chalfin. **Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “Empreendimentos Solidários”**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v13n4/v13n4a08.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2014

MORIN, Estelle M. **Os sentidos do trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2014.

MORIN, Estelle M. et al. **O Trabalho e seus sentidos**. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea08.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2014.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. **Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do trabalho**. 5.ed. – São Paulo: Ática, 2006.

ROMILDA, Ramos de Araújo; MARIA, Iolanda Sachuk. Sentidos do Trabalho e suas Implicações na Formação dos Indivíduos Inseridos nas Organizações Contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1. 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/viewFile/36590/39311>>. Acesso em: 04 mai. 2015.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 3. ed. São Paulo: Pólis, 1982.

URLICH, Dave; ULRICH, Wendy. **Por que Trabalhamos**: Como grandes líderes constroem organizações comprometidas que vencem. Tradução: Ronaldo Cataldo Costa. – Porto Alegre: Bookman, 2011.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Disponível em: <<http://www.uneb.br/institucional/a-universidade/>>. Acesso em: 24 maio 2015

UNIME SALVADOR Ltda. Disponível em: <<http://www.unime.edu.br/Paginas/institucional/Institucional.aspx>>. Acesso em: 18 jun. 2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Disponível em: <<http://www.adm.ufba.br/pt-br/escola/apresentacao>>. Acesso em: 18 jun. 2014

VIANA, Eliete Augusta de Souza. **Sentido do trabalho**: Discurso dos trabalhadores de uma organização do terceiro setor em Belo Horizonte. Disponível em: http://www.unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/121220111640185886.pdf
Acesso em: 12 mai. 2014.

ⁱ Recebido em 22.11.2015. Recomendado para publicação em 21.12.2015. Publicado em 27.12.2015