



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

JULIANA KERN

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

julianakern@gmail.com

VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

vania.costa@ufsm.br

RITA DE CÁSSIA TRINDADE DOS SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

rita.santos0606@gmail.com

GEAN CARLOS TOMAZZONI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

gean.tomazzoni@gmail.com

JANISSE APARECIDA JANISSEK

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

janicejanissek@gmail.com

RESUMO

O sentido do trabalho é o valor do trabalho aos olhos do sujeito e a representação que dele se faz. É a coerência entre o sujeito e o trabalho, por meio de suas expectativas e valores, direcionando suas ações. Entende-se que compreender o que pensa o professor universitário sobre a natureza do seu trabalho e o sentido que este trabalho tem para ele é uma das chaves para a construção de uma educação de qualidade. Este estudo tem por objetivo analisar o sentido do trabalho para docentes de nível superior em Santa Maria - RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada. Para tanto foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva e abordagem quantitativa, com docentes de uma instituição de ensino superior pública e de uma instituição de ensino superior privada. Os resultados permitiram identificar que o interesse pelo trabalho que proporciona prazer e satisfação pessoal foi considerado importante, assim como um trabalho que favoreça as relações sociais e humanas. De maneira geral, este estudo apontou a centralidade do trabalho na vida das pessoas, sendo evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos docentes pesquisados em relação à organização do tempo, que é dedicado boa parte à docência.

Palavras-chave: Sentido do Trabalho, Docentes, Ensino Superior.

INTRODUÇÃO

O trabalho é denotado como um símbolo de liberdade do homem para a transformação de sua natureza. Por ser um elemento fundamentalmente integrador da sociedade, é a condição necessária ao desenvolvimento humano e o componente básico das relações sociais (ARVEY; RENZ; WATSON, 1998). Dejours (1997) afirma que o trabalho é central na vida das pessoas em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura. Em virtude disso, estudos relacionados à temática trabalho tem tomado dimensões expressivas, perfazendo discussões em diversos campos.

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

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

Diante do exposto, espera-se contribuir para o avanço dos estudos relacionados ao trabalho, por meio desta pesquisa que tem por objetivo analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria - RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada.

2 O sentido do trabalho e a docência

Para o estudo da temática trabalho, é importante saber o que os indivíduos pensam quando falam sobre o assunto. Pois, de fato, o trabalho pode ser definido de diversas maneiras (MORIN, 2001). Ao longo da história da humanidade, de acordo com Santos (2009), o trabalho teve o seu valor percebido pelas pessoas de maneiras distintas, apresentando diferentes características quanto à utilidade, obrigatoriedade, relevância, obrigação social,

dentre outros aspectos. Para Brief e Nord (1990), o único elemento que reúne os múltiplos significados conferidos a ele é: uma atividade que tem objetivo.

Quanto à atividade em si, Dejours (2004, p. 28) define que “o trabalho é aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar”. Freud (1974) argumenta que se for livremente escolhida, a atividade profissional constitui uma fonte de satisfação especial, proporcionando certa direção à vida, noção de realidade e uma possibilidade de vínculos entre as pessoas. O autor conclui ainda que o trabalho é uma técnica indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade, o que lhe configura certa centralidade na vida dos indivíduos. Antunes (2007) declara que um dos desafios do século decorrente é dar sentido ao trabalho, tornando também a vida fora do trabalho dotada de sentido.

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

Morin (2001), ao analisar o sentido do trabalho, procurou identificar junto aos sujeitos de sua pesquisa - um grupo de administradores e estudantes de administração da França e do Quebec - as suas definições de trabalho, o que procuravam em um trabalho, do que sentiriam falta se não trabalhassem e quais elementos julgavam propiciar sentido a um trabalho e quais o coíbem. A pesquisa de Morin (2001) a fez concluir que o trabalho é uma atividade produtiva que agrega valor a algo e que possui sentido quando é realizado de maneira eficiente, levando a alguma coisa, sendo satisfatório intrinsecamente, moralmente aceitável, fonte de experiências satisfatórias, garantindo a segurança e a autonomia, mantendo a pessoa ocupada e fornecendo um salário que permita a sobrevivência. Além disso, no ponto de vista dos pesquisados, o trabalho ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, evitando o vazio e a ansiedade.

Discorrendo sobre o trabalho do profissional da educação, Souza et al. (2009), defendem a ideia de que a profissão docente pode ser percebida como um grupo social organizado e reconhecido como específico perante a sociedade, caracterizado pela especialização de saberes científicos e práticos. Tal especificidade, que diferencia este de outros grupos profissionais é construída, possui e faz história, e é realimentada a cada dia pelos que nela atuam.

Tardif e Lessard (2005) discorrem sobre a necessidade de ser levada em consideração a totalidade de componentes que implicam o trabalho docente. Como qualquer outro trabalho, a docência se dá num espaço já organizado, possui objetivos próprios, utiliza conhecimentos e tecnologias de trabalho singulares e realiza-se por meio de um processo do qual origina resultados. Desta forma, organização, objetivos, conhecimentos e tecnologias, objetos, processos e resultados constituem, consequentemente, os componentes da docência entendida como trabalho.

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

que se diferenciam por serem móveis, imprevisíveis, específicas à personalidade de cada um e ao contexto momentâneo.

3 MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva, com abordagem metodológica quantitativa. Participaram da pesquisa 386 sujeitos, todos professores universitários, sendo 201 professores da instituição pública e 185 professores da instituição privada. A seleção dos respondentes obedeceu ao seguinte critério: buscou-se pesquisar todos os professores que atuam em cursos ofertados tanto pela instituição pública quanto pela instituição privada. Ou seja, os docentes de cursos ofertados somente pela instituição de ensino pública não participaram desta pesquisa, bem como os docentes de cursos oferecidos apenas pela instituição de ensino privada. Além disso, excluiu-se alguns cursos em que o número de respondentes foi inferior ao número total de professores do curso. Dessa forma, a pesquisa foi realizada com professores de quinze cursos de graduação de cada uma das instituições, sendo eles vinculados às áreas das Ciências da Saúde, das Ciências Humanas, das Ciências Sociais e das Ciências Tecnológicas.

Para a coleta de dados optou-se pelo uso do instrumento de coleta - questionário - elaborado por Morin (2001) em suas pesquisas sobre o sentido do trabalho. Cabe aqui ressaltar que Morin (2001) contempla, em suas pesquisas, a base teórica dos estudos do grupo MOW (1987), sendo que o instrumento adaptado pela autora aborda questões relativas à definição de um trabalho que tem sentido.

Após a aplicação dos questionários junto aos docentes das universidades, a análise dos mesmos também foi processada no formato quantitativo. Para tanto utilizou-se os softwares Excel e SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), com a realização de estatísticas descritivas (média) e análise da fatorial.

4 RESULTADOS

Na sequência apresentam-se os principais resultados obtidos no presente estudo, primeiramente a caracterização do perfil dos respondentes e logo após a análise dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes das instituições pública e privada participantes dessa pesquisa.

4.1 Perfil dos Respondentes

No que tange a distribuição por faixa etária, na instituição de ensino superior pública a maioria dos professores que responderam a esta pesquisa possui entre 36 e 50 anos e a menor parcela são sujeitos de até 25 anos. Já na instituição de ensino superior privada, existe uma maior distribuição dos docentes entre mais faixas etárias, visto que os percentuais de cada faixa estão mais próximos uns dos outros do que no caso da instituição pública. Percebe-se ainda que os docentes dessa instituição são relativamente mais jovens.

Os demais dados considerados para caracterização do perfil dos respondentes foram considerados gênero, estado civil e formação acadêmica dos docentes da instituição pública e privada, cujos percentuais são descritos no Quadro 1.

Quadro 1 – Perfil dos respondentes

		Instituição Pública	Instituição Privada
Gênero	Feminino	56%	58%
	Masculino	44%	42%

Estado Civil	Casado/União Estável	47%	37,29%
	Solteiros/vivem sozinhos	19%	25,95%
	Separados/viúvos morando com alguém	15,42%	15,67%
	Separados/viúvos morando sozinhos	13,43%	12,43%
	Solteiros e moram com os pais	3,99%	8,66%
Formação Acadêmica	Mestrado	4%	37,30%
	Doutorado	80,59%	41,08%
	Pós-Doutorado	15,41%	4,32%

A distribuição por gênero identifica 56% de mulheres e 44% de homens pesquisados na instituição de ensino superior pública e 58% de mulheres e 42% de homens respondentes na instituição de ensino superior privada.

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

A maioria dos docentes da instituição de ensino superior pública possui formação acadêmica em nível de doutorado, representando 80,59% do total. Entre os professores pesquisados 15,41% possui pós-doutorado e 4% possui formação acadêmica em nível de mestrado. Não foram pesquisados professores que tenham apenas graduação ou especialização na instituição de ensino superior pública. Quanto aos docentes da instituição de ensino superior privada, 41,08% possuem doutorado, 37,30% são mestres, 17,30% fizeram alguma especialização e apenas 4,32% possuem pós-doutorado. Neste caso também não foram pesquisados professores que possuam somente graduação.

4.2 Os Sentidos atribuídos ao trabalho

Objetivando demonstrar os resultados mais significativos, bem como os menos expressivos a respeito do quanto cada aspecto relacionado ao trabalho contribui para que ele tenha sentido na vida dos docentes universitários de ambas as instituições, primeiramente, será apresentada a análise individual dessas variáveis. Nesta etapa, identificaram-se as quatro variáveis que obtiveram as maiores médias diante das demais bem como aquelas que obtiveram as menores médias, para os docentes da instituição pública e após para a instituição privada (Tabela 1).

Tabela 1 – Variáveis de maior e menor média para docentes da instituição pública.

Variáveis		Médias
Maiores médias	Que reconheça minhas competências	9,19
	Que respeita os valores humanos	9,14
	Que faz um trabalho útil para a sociedade	8,87
	Que permite o uso da criatividade e inovação	8,87
Menores médias	Que serve para alguma coisa	7,66
	Que é feito de maneira eficaz	7,79

Cuja carga de trabalho é ajustada	7,83
Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	7,91

Pelo exposto na Tabela 1 verifica-se que na opinião dos professores pesquisados, o aspecto que mais contribui para que o trabalho tenha sentido em suas vidas é o fato de ter suas competências reconhecidas, visto que a média desta variável (9,19) foi a maior dentre as 28 definições. A segunda média mais alta, que corresponde a 9,14, relaciona o sentido do trabalho dos docentes com o respeito aos valores humanos. Ainda, o terceiro aspecto que mais define um trabalho que possui sentido, com média 8,87, é aquele que faz um trabalho útil para a sociedade. A quarta média mais alta (8,87) é a que define um trabalho com sentido como aquele que permite o uso da criatividade e inovação.

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

Parte-se a seguir para a explanação das maiores e menores médias referentes aos aspectos que contribuem para o sentido do trabalho na percepção dos docentes da instituição de ensino superior privada (Tabela 2).

Tabela 2 – Variáveis de maior e menor média para docentes da instituição privada.

	Variáveis	Médias
Maiores médias	Que me permite aprender e me aperfeiçoar	8,42
	Que me permite ter influência no meio em que vivo	8,40
	Que forneça um salário que supra minhas necessidades	8,35
	Que é feito em um local de justiça e igualdade	8,34
Menores médias	Que me permite assumir responsabilidades de liderança	7,90
	Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	7,94

De acordo com as maiores médias descritas na Tabela 2, o aspecto que mais contribui para um trabalho com sentido é a perspectiva de aprendizado e aperfeiçoamento. A média desta variável é de 8,42. A possibilidade do professor universitário da instituição privada influenciar no meio em que vive também caracteriza um dos aspectos relacionados ao trabalho que mais contribuem para que ele tenha sentido em sua vida. Essa definição é a que corresponde a segunda maior média, sendo 8,40. Ainda, são aspectos que definem fortemente um trabalho com sentido de acordo com a opinião dos respondentes, aquele trabalho que fornece um salário que supra as necessidades do docente da instituição privada, sendo 8,35 a média desta variável e aquele trabalho que é feito em um local de justiça e igualdade, com média 8,34.

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

Tendo-se conhecimento das maiores e menores médias de variáveis que definem um trabalho com sentido, parte-se para a análise fatorial do construto sentido do trabalho, a partir

das respostas dos professores pesquisados na instituição de ensino superior pública. Durante o processo de análise dos dados, mais especificamente na etapa da rotação fatorial do construto, verificou-se que duas questões apresentavam baixas comunalidades em relação às demais. Dessa forma optou-se por excluir essas duas questões visando uma maior fidedignidade estatística da análise, sendo então não consideradas todas as 28 variáveis de pesquisa. Na tabela 3 pode-se observar a variância explicada sobre os sentidos do trabalho referente aos dados coletados com docentes da instituição de ensino superior pública.

Tabela 3 - Fatores que compõem a definição do que é sentido do trabalho – Instituição Pública

Fatores	Variáveis	Cargas fatoriais					
		1	2	3	4	5	6
1	Que reconheça minhas competências	,768					
	Que eu tenha prazer em fazer	,717					
	Que corresponde aos meus interesses e desejos	,712					
	Que permite o uso da criatividade e inovação	,695					
	Que me permite aprender e me aperfeiçoar	,601					
	Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	,586					
	Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	,554					
2	Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas		,754				
	Que respeita as minhas convicções pessoais		,618				
	Que respeita os valores humanos		,584				
3	Que é feito de maneira eficaz			,701			
	Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas			,575			
	Onde os objetivos e metas são claros			,515			
	Que permite vislumbrar o futuro com confiança			,499			
	Onde se possam conhecer os resultados			,490			
4	Que faz um trabalho útil para a sociedade				,758		
	Que me permite contatos interessantes com pessoas				,667		
	Que me permite ter influência no meio em que vivo				,592		
	Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros				,578		
5	Que respeita minha vida pessoal					,749	
	Que seja feito em um ambiente seguro e sadio					,718	
	Que é feito em um local de justiça e igualdade					,675	
	Cuja carga de trabalho é ajustada					,593	
	Que forneça um salário que supra minhas necessidades					,546	
6	Que me permite assumir responsabilidades de liderança						,770
	Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira						,655

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dos resultados da Tabela 3 observa-se distinções entre cada um dos seis fatores, porém semelhanças na maioria das variáveis que estruturam cada um deles. A seguir, explica-se a composição e definição dos mesmos.

FATOR 1 – Um trabalho que tem sentido é aquele que: está de acordo com os propósitos do sujeito, permite o reconhecimento e uso das suas capacidades individuais e possibilita o crescimento do conhecimento pessoal.

O primeiro fator identifica um trabalho com sentido como aquele que possibilita ao professor exercer suas habilidades e tê-las reconhecidas, agindo de acordo com os seus propósitos e oportunizando novos aprendizados. Este fator explica 14,66% da variância da pesquisa.

Um trabalho que está de acordo com os propósitos do sujeito relaciona-se à possibilidade do professor agir em conformidade com os seus interesses e desejos, sendo possível que exerça julgamentos e explique sua opinião. O reconhecimento e uso das capacidades pessoais estão associados à possibilidade de o professor universitário ter suas competências reconhecidas, ser criativo e inovador e poder demonstrar iniciativas que visem melhorar resultados. Para Hackman e Oldhan (1975), a possibilidade do uso de diversas competências, de forma que o sujeito se identifique com a execução da sua atividade é uma das características que contribuem para que um trabalho tenha sentido, cuja afirmação é inteiramente aplicável ao contexto de trabalho do docente, visto que esse não se dedica somente à docência em si, mas à pesquisa e a projetos de extensão, etc. Já o aspecto crescimento do conhecimento pessoal diz respeito à possibilidade de o trabalho permitir ao professor o seu constante aprendizado e aperfeiçoamento, e por isso é entendido como um trabalho que tem sentido. Salienta-se que na percepção dos pesquisados, o trabalho deve proporcionar prazer para quem o faz, e isso pode decorrer da combinação das variáveis desse fator.

É importante destacar que este fator possui a maior média em relação aos demais, 8,61, sendo que o principal aspecto relacionado ao trabalho que contribui para que ele tenha sentido na vida dos docentes pesquisados é a variável “que reconheça minhas competências”.

FATOR 2 – Um trabalho que tem sentido é aquele que envolve o respeito em diversos aspectos.

O segundo fator define um trabalho que possui sentido como aquele que ocorre em um contexto de total respeito, tanto em relação ao indivíduo, quanto às suas convicções e de maneira mais abrangente, aos valores humanos. Esse fator explica 12,93% da variância e possui a segunda maior média dentre os demais fatores.

Não se faz necessário expor muitos argumentos que justifiquem a relevância desse fator e a importância que os docentes lhe atribuem como aspectos que conferem sentido ao seu trabalho. O respeito é um direito e um dever de todos e a vivência dos valores humanos em qualquer ambiente deve ser tão convicta e instigadora que desperte o mesmo desejo de vivê-los e experimentá-los.

FATOR 3 – Um trabalho que tem sentido é aquele organizado e realizado sistematicamente e de maneira que possibilite o alcance e o conhecimento dos resultados.

Considerando-se este terceiro fator, que explica 11,75% da variância, o que define um trabalho que possui sentido é a maneira como se dá a sua organização e execução, bem como a possibilidade de serem conhecidos os frutos gerados a partir dele. De maneira mais específica, quanto à organização e sua eficaz execução, este fator se refere principalmente à clareza dos objetivos e metas e à possibilidade do trabalho ser realizado em parceria, ou seja, num contexto em que se pode contar com a ajuda dos colegas docentes. Dessa forma, se bem realizado, poderão ser conhecidos os resultados gerados a partir do trabalho, o que funciona como certa garantia para um futuro propício. Os resultados da pesquisa realizada por Morin (2001) reafirmam a ideia de que o trabalho possui sentido quando é realizado de maneira eficaz e leva a alguma coisa.

Dentre os demais fatores, este é o que apresenta a menor média, 8,10. No entanto, salienta-se que as seis médias ficaram bem próximas umas das outras e que o fato deste apresentar a menor delas não significa que é menos importante na definição de um trabalho que possui sentido, mas que talvez os outros fatores definam com maior propriedade.

FATOR 4 – Um trabalho que tem sentido é aquele que possui utilidade para a sociedade e que possibilita ao indivíduo interagir com as pessoas do seu meio.

O quarto fator explica 10,72% da variância e de acordo com o mesmo, para que tenha sentido, o trabalho deve ter algum uso para a sociedade e permitir ao sujeito prestar serviço aos outros. Além disso, considerando-se um viés mais particular, o trabalho possui sentido se possibilitar ao indivíduo contatos e influência no meio em que vive. Em outras palavras, um trabalho tem sentido quando é possível perceber o uso real daquilo que foi criado e executado.

Oliveira et al. (2004) reafirmam esta ideia ao defenderem que o sentido atribuído ao trabalho por parte dos indivíduos é composto pela percepção da sua utilidade para a organização em que se trabalha, mas principalmente para a sociedade, o que proporciona um sentimento de realização e satisfação pelo pertencimento a um grupo que contribui para o meio em que se vive. Tratando-se da categoria docente, objeto de estudo desta pesquisa, é notável a sua contribuição para o meio social por caracterizar-se como uma classe que prepara cidadãos para atuarem nas diferentes esferas da sociedade. Encara-se o professor como uma das engrenagens que fazem parte da máquina chamada universidade, responsável por elaborar, manter e aperfeiçoar o produto final chamado sociedade.

FATOR 5 – Um trabalho que tem sentido é aquele realizado em um ambiente apropriado, que respeita a vida pessoal do sujeito e lhe remunera adequadamente.

O quinto fator define que um trabalho dotado de sentido é aquele que respeita a vida pessoal do indivíduo. Neste contexto, uma jornada de trabalho ajustada e compatível com a vida pessoal dos professores universitários, bem como uma remuneração justa são aspectos que contribuem para este resultado. A variância explicada por este fator é de 9,98%.

Em relação a um ambiente de trabalho apropriado, destacam-se tanto aspectos físicos, como a sua segurança e salubridade, quanto os princípios de justiça e de igualdade que devem existir no local de trabalho. É o que Andrade et al. (2012) chamaram de sentido instrumental do trabalho, ou seja, aquele relacionado a aspectos como retorno financeiro e segurança.

De acordo com Oliveira (2004), o sentido do trabalho é condicionado pela importância que os indivíduos atribuem ao trabalho, o que por sua vez depende, dentre outros fatores, das peculiaridades e características da atividade laboral, como o seu estilo de organização, por exemplo, bem como das condições sob as quais ela se desenvolve, o que inclui as circunstâncias ambientais físicas, psicológicas e de remuneração.

FATOR 6 – Um trabalho que tem sentido é aquele em que o indivíduo possui certa autonomia.

Conforme o sexto e último fator, para que um trabalho tenha sentido, ele deve proporcionar autonomia ao indivíduo. Para Gorz (2007), quanto mais autonomia um trabalho trouxer, mais sentido este terá.

Analisando o fator, verifica-se que o mesmo inclui variáveis que definem um trabalho com sentido como aquele que permite assumir responsabilidades de liderança e que deixa o sujeito livre para fazê-lo do modo que prefira, ou seja, percebe-se que não são variáveis com significados idênticos, mas todas são coerentes se relacionadas ao aspecto autonomia. Possuir determinada autonomia, liberdade e independência para determinar ou escolher a maneira com que realizará suas atividades é, segundo Hackman e Oldhan (1975), um dos atributos de um trabalho que possui sentido.

No contexto do professorado percebe-se a existência dessa característica. Os professores universitários da instituição pública possuem horários a serem seguidos, planos a serem executados, porém são livres para conduzirem as suas atividades da maneira que melhor lhes apetece, contanto que todas as suas responsabilidades sejam cumpridas, visto que a autonomia traz consigo a responsabilização pela realização das atividades. A explicação da variância desse fator é de 8,54%.

Considerando-se as respostas dos pesquisados, o fator 1 é o que possui a maior média (8,61) de suas variáveis, sendo o aspecto que mais representa a definição de um trabalho que tem sentido para os professores que responderam ao questionário. Na sequência, identifica-se o fator 2, com média de 8,60, e o fator 4 com média de 8,52. Ainda, o fator 5 apresenta média de 8,35, o fator 6 tem média 8,15 e por fim o fator 3 com média de 8,10.

Após a apresentação da composição e definição dos seis fatores que explicam o que é trabalho com sentido de acordo com os professores da instituição de ensino superior pública é possível observar a diversidade destes, sendo que algumas das variáveis que os compõem se destacam mais que as outras. Serão expostos e explicados a seguir os fatores que explicam o que é um trabalho com sentido de acordo com a opinião dos docentes da instituição de ensino superior privada.

Na etapa de rotação fatorial dos dados coletados com os docentes da instituição de ensino privada, verificou-se que a questão que define um trabalho com sentido como aquele “que corresponde aos meus interesses e desejos” apresentava uma baixa comunalidade em relação às demais. Dessa forma optou-se por excluir essa questão visando uma maior fidedignidade estatística da análise. Portanto, foram consideradas as outras 27 variáveis do construto referente ao trabalho com sentido.

Realizada uma nova rotação fatorial, identificou-se a formulação de seis fatores, os quais agrupam 27 variáveis que definem o que atribui sentido a um trabalho. A organização desses fatores explica 69,98% da variância, são apresentados bons índices de cargas fatoriais das variáveis e o método de rotação utilizado é o Varimax com normalização de kaiser. Na tabela 4 demonstra-se a organização da análise fatorial referente aos seis fatores elaborados, apresentando-se as respectivas variáveis e cargas fatoriais que compõem cada um destes.

Tabela 4 - Fatores que compõem a definição do que é sentido do trabalho – Instituição Privada

Fatores	Variáveis	Cargas fatoriais					
		1	2	3	4	5	6
1	Que respeita as minhas convicções pessoais	,762					
	Que respeita minha vida pessoal	,748					
	Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	,711					
	Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	,676					
	Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	,628					
2	Que me permite aprender e me aperfeiçoar		,767				
	Que permite o uso da criatividade e inovação		,743				
	Que serve para alguma coisa		,721				
	Que eu tenha prazer em fazer		,659				
	Que é feito de maneira eficaz		,529				
3	Que permite vislumbrar o futuro com confiança			,719			
	Que forneça um salário que supra minhas necessidades			,598			
	Que me permite contatos interessantes com pessoas			,536			

	Que me permite ter influência no meio em que vivo			,478			
4	Que é feito em um local de injustiça e igualdade				,728		
	Onde os objetivos e metas são claros				,704		
	Cuja carga de trabalho é ajustada				,688		
	Onde se possam conhecer os resultados				,599		
	Que seja feito em um ambiente seguro e sadio				,561		
5	Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas					,783	
	Que respeita os valores humanos					,745	
	Que reconheça minhas competências					,687	
	Que faz um trabalho útil para a sociedade					,623	
	Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros					,575	
6	Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados						,765
	Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira						,673
	Que me permite assumir responsabilidades de liderança						,655

Fonte: Dados da pesquisa.

FATOR 1 – Um trabalho que tem sentido é aquele que respeita a vida pessoal do sujeito e que lhe permite contar com o apoio de demais.

Este primeiro fator estrutura-se a partir de variáveis que definem um trabalho com sentido como aquele que respeita a vida e as convicções pessoais, que permite exercer julgamentos e expor opiniões, contar com o apoio do superior e com a ajuda dos colegas, podendo até mesmo assumir responsabilidades de liderança. Este fator explica 14,23% da variância e possui média 8,07.

Diante do exposto, Santos (2009) justifica teoricamente a estruturação deste fator ao considerar um trabalho dotado de sentido como aquele que proporciona uma maior participação por parte dos trabalhadores, criando-se um ambiente de integração com superiores, com colegas e com o próprio ambiente de trabalho. Todo trabalhador, incluindo-se aqui a classe docente, aprecia a possibilidade de expor suas opiniões, de poder colaborar manifestando suas ideias e experiências, e espera que seus princípios, bem como sua vida pessoal em sentido amplo sejam devidamente respeitados.

FATOR 2 – Um trabalho que tem sentido é aquele que proporciona aprendizado e que o indivíduo gosta de realizar.

De acordo com este segundo fator, que explica 13,12% da variância, um trabalho que tem sentido é aquele em que o indivíduo sente prazer ao executá-lo, realiza suas atividades com gosto, sabendo que existe uma finalidade envolvida, ou seja, que o seu esforço possui um propósito, serve para alguma coisa. No contexto da categoria docente o aprendizado é constante e ambas as partes envolvidas, professor e aluno, são componentes fundamentais no processo de geração do conhecimento. Faz parte da rotina do professor a busca pelo seu aprendizado e aperfeiçoamento e a incessante luta pela formação de indivíduos competentes, capacitados e preparados para atuarem na sociedade (BASTOS, 2007). A média deste fator é de 8,21.

FATOR 3 – Um trabalho que tem sentido é aquele que permite ao indivíduo interagir com as pessoas do seu meio e ter suas necessidades supridas.

A média de 8,28 do fator 3 é a mais alta dentre os demais e a variância explicada por ele é de 12,46%. As variáveis que o estruturam envolvem aspectos que se relacionam à possibilidade do docente influenciar no meio em que vive e adquirir contatos interessantes com pessoas. Além disso, envolve questões, no caso, financeiras, que de certa forma garantem a sua sobrevivência, o que lhes assegura perceber o futuro com confiança.

O meio acadêmico é uma notável porta de entrada para a vida em sociedade e para a troca de experiências com pessoas influentes e de notável conhecimento, isso pode justificar a percepção dos docentes quanto ao trabalho com sentido relativo a esses aspectos.

FATOR 4 – Um trabalho que tem sentido é aquele em que o indivíduo conhece o que se espera dele e é realizado num local propício.

O quarto fator explica 11,26% da variância, possui média 8,18 e envolve variáveis relacionadas principalmente à organização do contexto no qual se dá o trabalho e aos resultados que devem ser gerados a partir dele. São definições de um trabalho com sentido que estruturam este fator: aquele feito em um local de justiça e igualdade, num ambiente seguro e sadio, com carga de trabalho ajustada, onde os objetivos e metas são claros e os resultados podem ser conhecidos.

Embasando teoricamente a estruturação desse fator, cita-se aqui Morin (2001). Para a autora, o trabalho com sentido possui objetivos claros e seu resultado é valorizado por aqueles que o realizam. Além disso é possível perceber a relação entre os aspectos que o compõem, visto que um ambiente de trabalho adequado deve influenciar positivamente nos resultados a serem atingidos.

FATOR 5 – Um trabalho que tem sentido é aquele realizado num ambiente de respeito, onde as capacidades do indivíduo são reconhecidas e este percebe que tem utilidade para a sociedade.

O quinto fator explica 10,18% da variância e possui média de 8,17. Esse fator é estruturado a partir das variáveis que definem um trabalho com sentido como aquele desenvolvido num meio que respeite as pessoas e os valores humanos, onde as competências de quem o executa são reconhecidas e o intuito é prestar serviço a terceiros de modo que seja considerado útil perante a sociedade.

FATOR 6 – Um trabalho que tem sentido é aquele desenvolvido num ambiente de liberdade.

O sexto e último fator, que explica 8,73% da variância da pesquisa, corresponde aos aspectos que definem um trabalho com sentido como aquele que envolve certa liberdade proporcionada ao sujeito, tal como a possibilidade de tomar iniciativas para melhorar os resultados no seu trabalho, a independência para executá-lo do modo que prefira e a oportunidade de assumir responsabilidades de liderança. Conforme já comentando anteriormente, o ramo de trabalho docente possibilita esta liberdade e autonomia aos professores, o que justifica o fato dos pesquisados relacionarem tais aspectos a um trabalho que possui sentido. A média deste fator é de 7,98.

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

um trabalho com sentido como aquele que tem utilidade para a sociedade e em que o indivíduo conhece o que se espera dele.

5. Considerações Finais

Por meio dos resultados obtidos pode-se perceber semelhanças em relação ao estudo realizado por Morin (2001), o qual sugere que o trabalho deve ser uma atividade que agrega valor, conduzindo a resultados úteis, tais como o crescimento profissional e intelectual do aluno, bem como para sua capacidade de contribuição perante a sociedade. Além disso, outra característica identificada pelos pesquisados é que o trabalho com sentido é aquele que os mantém ocupados e caracteriza-se também como uma forma de prover as suas necessidades básicas.

O interesse pelo trabalho que proporciona prazer e satisfação pessoal foi considerado importante, assim como um trabalho que favoreça as relações sociais e humanas. De maneira geral, este estudo apontou a centralidade do trabalho na vida das pessoas, sendo evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos docentes pesquisados em relação à organização do tempo, que é dedicado boa parte à docência.

Acredita-se ser pertinente pesquisas futuras que abranjam docentes de outras instituições de ensino, como escolas, cursos técnicos, profissionalizantes, cursinhos, bem como indivíduos que atuem em outros âmbitos de trabalho. Pois, por meio desta pesquisa pode-se perceber a importância da atividade na vida dos professores, o que justifica a realização de estudos que busquem identificar o sentido do trabalho de acordo com a opinião de sujeitos pertencentes a outras categorias. Sugere-se estender a pesquisa a um maior número de indivíduos, que pertençam a categorias profissionais diferenciadas, que poderão apresentar opiniões diferentes ou complementares e que permitirão ampliar o estudo e verificar o sentido que é dado ao trabalho por demais trabalhadores.

Quanto às limitações e sugestões de estudos futuros, evidencia-se a necessidade de discussões acadêmicas mais aprofundadas acerca do ofício docente, discussões que perpassem pelas diferentes dimensões dessa profissão, visto que apesar de suas características peculiares de trabalho intelectual, significativo e valorativo, o trabalho docente tem apontado sinais de precarização e desvalorização social.

Referências

- Arvey, R. D., Renz, G. L. & Watson, T. W. Emotionality and job performance: implication for personnel selection. In: Ferris, G. R. (ed.). *Research in personnel and human resources management*. Greenwich: JAI.
- Bastos, A. V. B. (2007). O ofício acadêmico: singular ou plural? *Organização & sociedade*, 14(43).
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours C.; Dessors D. & Desrioux F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33, 98-104.
- Esteve, J. M. Teacher burnout and teacher stress. In: Cole, M. & Walker, S. (Eds.). *Teaching and stress*. Open University Press: Milton Keynes.
- Hackman, J. R. & Oldhan, G. R. (1975). Motivation thorough the design of work: tes ot a theory. *Organizational Behavior and Humana Performance*, 16, 250-279.
- INEP. (2007). *Sinopse Educação Superior_2006*. Brasília: INEP, 2007. Acesso em Dezembro, 26, 2014, Disponível em <<http://www.inep.gov.br>>.

- Lima, L. A. (2012). *Os impactos das condições de trabalho sobre a subjetividade do professor de ensino superior privado de Campinas*. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Campinas, Brasil.
- Morin, E. (2001). Os Sentidos do Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3). 8-19.
- MOW, Interantional Research Team. (1987). *The Meaning of working*. London: Academic Press.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S. & Schweig, C. (2004). *Buscando o sentido do trabalho*. In: XXVIII Encontro nacional da ANPAD. Anais... Curitiba, Brasil: EnANPAD.
- Santos, L. G. (2000). *O fim da universidade*. São Paulo, Brasil: Folha de São Paulo.
- Santos, G. S. (2009). *Significados atribuídos ao trabalho: uma análise comparativa entre professores do ensino superior em diferentes regimes de trabalho*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências empresariais, Belo Horizonte, Brasil.
- Schwartz, Y. (1998). Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação & Sociedade*, 19(65), 101-140.
- Souza, S. P., Barros, M. E. & Souza, E. M. (2009). *Problematizações e (re)significações sobre o trabalho docente em administração*. In: II Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. Anais... Curitiba, Brasil: EnEPQ.
- Stewart, T. A. (1998). *Capital intelectual*. Rio de Janeiro: Campus.