

O sentido do trabalho docente: uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas

Juliana Kern

Pesquisadora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil)

julianakern@ymail.com

Vânia Medianeira Flores Costa

Professora da Universidade Federal de Santa Maria (Brasil)

vania.costa@ufsm.br

Gean Carlos Tomazzoni

Pesquisador na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil)

gean.tomazzoni@ufrgs.br

Rita de Cássia Trindade dos Santos

Pesquisadora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil)

rita.santos0606@gmail.com

Laércio André Gassen Balsan

Pesquisador na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil)

laerciobalsan@yahoo.com.br

Resumo

Este estudo analisa o sentido do trabalho dos docentes de ensino superior de instituições públicas e privadas. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva com emprego de abordagem quantitativa. Os resultados revelaram que para os docentes da instituição de ensino superior pública os aspectos que configuram a definição de trabalho são o sentimento de pertencimento, de fazer parte de um grupo e a contribuição em relação à sociedade. Para os docentes da instituição de ensino superior privada são também destacadas condições como o sentimento de pertencer a algo e a realização das atividades em um lugar específico.

Palavras-Chave

Sentido do trabalho; Docentes; Ensino superior

The meaning of teaching work: a comparative analysis between public and private higher education institutions

Abstract

This study analyzes the meaning of the work of higher education teachers from public and private institutions. For this purpose, a descriptive research was carried out using a quantitative approach. The results revealed that for the teachers of the public higher education institution, the aspects that define the definition of work are the feeling of belonging, of being part of a group and the contribution towards society. For the teachers of the private higher education institution, conditions such as the feeling of belonging and the performance of activities in a specific place are also highlighted.

Keywords

Meaning of work; Professors; University education

El significado del trabajo docente: un análisis comparativo entre instituciones de educación superior públicas y privadas

Resumen

Este estudio analiza el significado del trabajo de los profesores de educación superior de instituciones públicas y privadas. Para ello, se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo. Los resultados revelaron que para los docentes de la institución pública de educación superior, los aspectos que definen la definición del trabajo son el sentimiento de pertenencia, de ser parte de un grupo y el aporte a la sociedad. Para los docentes de la institución de educación superior privada, también se destacan condiciones como el sentimiento de pertenencia y la realización de actividades en un lugar específico.

Palabras clave

Sentido del trabajo; Maestros; Enseñanza superior

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Gean Carlos Tomazzoni - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Farroupilha, Porto Alegre - RS, 90010-150, Brasil. **URL:** <https://www.ufrgs.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 26/04/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 10/03/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.54024>

INTRODUÇÃO

O trabalho é socialmente denotado como um símbolo de liberdade do homem para a transformação de sua natureza. Segundo Dejours (1997) o trabalho se torna central na vida das pessoas em face da construção da identidade, da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução, da convivência e da cultura. Segundo Ronchi et al. (2016) ao considerar o trabalho como algo mais significativo do que uma mera atividade de remuneração, a autorrealização e outros aspectos laborais e organizacionais desenvolvidos por cada profissional tornam-se fundamentais para a produção dos sentidos do trabalho. Assim, o trabalho que faz sentido depende principalmente do indivíduo que o realiza.

Segundo Shwartz (1998), o trabalho exerce influência nas relações sociais, bem como na ordenação da vida em sociedade. Mais especificamente, no contexto do professorado, ressalta-se a relevância que vem sendo dada ao profissional enquanto entidade que acumula capital intelectual (STEWART, 1998) e tem a capacidade de repassá-lo, configurando um agente de transformação na sociedade e que possibilita a outros indivíduos 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 (LIMA, 2012).

Segundo Sá e Lemos (2017), os estudos sobre o sentido do trabalho no Brasil têm como foco principal a investigação de determinadas categorias profissionais, buscando compreender os sentidos que os indivíduos atribuem aos seus trabalhos. Com efeito, estudos sobre o sentido do trabalho já foram realizados com profissionais atuantes nas indústrias criativas (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2010), para profissionais da enfermagem (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), na área de saneamento (PALASSI; SILVA, 2014), para executivos (CODA; FALCONE, 2004; LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013) e para profissionais dos correios (SILVA; PALASSI, 2009).

Os esforços realizados por Hackman e Oldham (1975) demonstram que a motivação e sentido do trabalho estão intimamente relacionados. A atribuição de sentido a um determinado trabalho compreende um estado psicológico necessário ao desenvolvimento da motivação intrínseca para o trabalho. Morin (2008) também afirma que a importância da compreensão do sentido do trabalho reside no fato de ser um forte indicador de qualidade de vida psíquica em um determinado ambiente profissional.

Assim, considerando a relevância do trabalho docente e os efeitos que o trabalho provoca na vida das pessoas e da sociedade, chegou-se ao seguinte objetivo de pesquisa: analisar o sentido do trabalho dos docentes de ensino superior de instituições públicas e privadas.

Estudar o sentido do trabalho para os docentes de uma universidade pública, especificamente, justifica-se também pelo fato de que instituições dessa natureza são as que mais rapidamente vem sofrendo com as consequências das alterações nas diretrizes políticas educacionais e de financiamento da educação. Além disso, o estudo é relevante por enfatizar a possibilidade da influência de aspectos ligados ao trabalho do professor universitário público – como a cobrança por produtividade, as atualizações constantes, o excesso de trabalho e de funções – no sentido que o profissional atribui ao seu trabalho. É pertinente ressaltar que os fatores destacados foram amplamente divulgados na mídia pelos movimentos sindicais e podem estar relacionados, por exemplo, com a greve dos professores universitários da rede pública que paralisaram as suas atividades por quase quatro meses no ano de 2012 (PAIXÃO; SOUZA, 2013).

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

Dentro desse escopo, espera-se que este estudo possa ampliar as compreensões sobre os sentidos do trabalho para docentes do ensino superior, sustentando que este entendimento é subsidiário a um maior alinhamento entre o docente e o seu trabalho e, conseqüentemente, relacionado com a formação de bases para o desenvolvimento de comprometimento do docente com o trabalho e para a motivação deste profissional.

1. O SENTIDO DO TRABALHO E DA DOCÊNCIA

Para estudar o trabalho é importante saber os diferentes sentidos que podem ser atribuídos pelos indivíduos quando falam sobre o seu trabalho (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 e obrigação social.

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 ainda diz 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 (1999) declara que um dos desafios da contemporaneidade é dar sentido ao trabalho, tornando também a vida fora do trabalho dotada de sentido.

Diversos autores conceituam o sentido do trabalho, sendo perceptível na maioria das vezes a complementaridade das definições. Segundo Vilas-Boas e Morin (2014), o sentido do trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações. Para Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003), se caracteriza como o entendimento dos indivíduos acerca daquilo que eles fazem no trabalho bem como a importância do que eles realmente fazem. Para Hackman e Oldham (1975) um trabalho tem sentido quando é considerado importante, útil e legítimo, quando envolve variedade de tarefas e competências, quando há identificação. Assim, de acordo com Gaulejac (2007) e Dejours (2007) é um elemento que incide na construção da identidade do sujeito trabalhador e na construção da identidade coletiva no ambiente organizacional.

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

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) concluiu 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, do ponto de vista dos pesquisados, o trabalho ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, evitando o vazio e a ansiedade.

Para MOW (1987), o sentido do trabalho é entendido como um integrante da realidade social construída e reproduzida, o qual interage com variáveis pessoais e sociais distintas e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relativos

ao trabalho se preestabelecem por meio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, porém se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. Ainda, influencia as formas de atividade laboral, na flexibilidade e na produtividade dos trabalhadores, visto que afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que pode ser tolerado.

Basini e Buckley (1997) assinalam que concepções acerca do sentido do trabalho são percebidas subjetivamente a partir do ponto de vista de cada sujeito e dependem do seu contexto histórico. Segundo a proposta do grupo MOW (1987), fatores externos como as mudanças tecnológicas, novos modelos de técnicas administrativas, aumento do nível educacional, mudança dos empregos para os países centrais ou periféricos, aumento do setor de serviços, entre outros, também influenciam o mundo do trabalho. Esses fatores têm influenciado os tipos, a quantidade de empregos, as normas que incidem e, especialmente, a percepção das pessoas. Tal diversidade de padrões encontrada pelo grupo MOW (1987) demonstra a complexidade da compreensão do trabalho na sociedade atual e reflete os diferentes enfoques que as pessoas podem ter a partir das suas vivências.

Discorrendo sobre o trabalho do profissional da educação, Souza, Barros e Souza (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 se realiza por meio de um processo do qual origina resultados.

Desta forma, organização, objetivos, conhecimentos e tecnologias, objetos, processos e resultados constituem, conseqüentemente, os componentes da docência entendida como trabalho. Para Santos (2009), a percepção da inter-relação desses componentes permite situar a docência no contexto do trabalho, bem como analisar os atributos dessa profissão. 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.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa de natureza descritiva, com empenho de abordagem quantitativa. No estudo em questão, definiu-se como campo de pesquisa os docentes de uma instituição de ensino superior pública e de uma instituição de ensino superior privada, ambas localizadas na cidade de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Participaram da pesquisa 386 sujeitos, selecionados pela amostragem por conveniência, todos professores universitários, sendo 201 professores da rede pública de ensino e 185 professores da rede privada. A pesquisa foi realizada com professores de quinze cursos de graduação, 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, composto por 28 itens fechados. 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. O questionário foi estruturado em uma escala *likert* de dez pontos. Os participantes da pesquisa responderam aos questionários individualmente e presencialmente e os aplicadores do instrumento foram previamente treinados para garantir uniformidade de aplicação.

Após a aplicação dos questionários junto aos docentes nas universidades, os dados foram analisados estatisticamente por meio dos *softwares* Excel e SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Foram realizadas estatísticas descritivas e análise fatorial exploratória. A análise fatorial foi feita através da extração PAF (*Principal Axis Factoring*) e rotação oblíqua. A escolha do método de extração PAF foi devido ao objetivo de identificar a estrutura latente dos dados com base na variância compartilhada. Optou-se por uma rotação oblíqua a partir da hipótese de que os fatores do construto investigado apresentam correlações entre si (HAIR et al., 2009). Para medir a adequação da amostra, foi utilizado o teste KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) e para avaliar a adequação dos dados foi utilizado o teste de esfericidade de Bartlett (Ibidem). Para consistência interna dos fatores foi verificado o *Alfa* de Cronbach, sendo que todos os fatores atenderam ao indicador (*alpha* > 0,7) de confiabilidade.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No que tange ao perfil dos participantes da pesquisa, verificou-se que a maioria dos professores pesquisados possuem entre 36 e 50 anos. Conforme demonstrado no Tabela 1, a maior parte dos

indivíduos são do gênero feminino, sendo essa uma tendência tanto na rede pública como na privada.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Variáveis		Instituição Pública	Instituição Privada
Gênero	Feminino	56%	58%
	Masculino	44%	42%
Estado Civil	Casado/União Estável	47,76%	37,29%
	Solteiros/vivem sozinhos	19,40%	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%
	Doutorado	80,59%	41,08%
	Pós-Doutorado	15,41%	4,32%

Fontes: Dados da Pesquisa.

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 é casado 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. Referente à instituição de ensino superior privada, a maioria dos pesquisados também é casado ou está numa união estável, sendo 37,29% do total. O percentual de docentes solteiros e/ou que vivem sozinhos foi de 25,95%.

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 possuem somente graduação.

Objetivando demonstrar os resultados mais significativos, na Tabela 2 são apresentados os resultados das estatísticas descritivas obtidas para as duas instituições pesquisadas.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas do sentido do trabalho docente

Variáveis	Pública		Privada	
	Média	Desvio- -Padrão	Média	Desvio- -Padrão
Que corresponde aos meus interesses e desejos	8,29	1,702	8,20	1,625
Que me permite aprender e me aperfeiçoar	8,73	1,702	8,42	1,631
Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	8,57	1,745	8,04	1,922
Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	8,41	1,614	8,07	1,686
Que respeita os valores humanos	9,14	1,398	8,18	1,676
Que permite vislumbrar o futuro com confiança	8,15	1,839	8,24	1,640
Que é feito de maneira eficaz	7,79	1,746	8,07	1,885
Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	8,12	1,738	8,06	1,621
Que faz um trabalho útil para a sociedade	8,97	1,435	8,25	1,680
Que me permite contatos interessantes com pessoas	8,43	1,537	8,14	1,701
Que me permite ter influência no meio em que vivo	8,78	1,557	8,40	1,428
Que respeita minha vida pessoal	8,25	1,733	8,25	1,495
Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	8,32	1,687	8,00	1,746
Que eu tenha prazer em fazer	8,48	1,717	8,20	1,649
Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	8,61	1,675	8,24	1,665
Que reconheça minhas competências	9,19	1,592	8,28	1,532
Cuja carga de trabalho é ajustada	7,83	1,682	8,17	1,665
Onde se possam conhecer os resultados	8,18	1,671	8,02	1,858
Onde os objetivos e metas são claros	8,39	1,553	8,14	1,819
Que serve para alguma coisa	7,66	1,819	8,10	1,665
Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	7,91	1,807	8,10	1,652
Que forneça um salário que supra minhas necessidades	8,68	1,512	8,35	1,567
Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	7,99	1,682	7,94	1,682
Que me permite assumir responsabilidades de liderança	7,98	1,711	7,90	1,768
Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	7,96	1,661	8,10	1,736
Que respeita às minhas convicções pessoais	8,27	1,686	8,21	1,681
Que é feito em um local de justiça e igualdade	8,37	1,602	8,34	1,626
Que permite o uso da criatividade e inovação	8,87	1,493	8,30	1,672

Fontes: Dados da Pesquisa.

Pelo exposto na Tabela 2, verifica-se que na opinião dos professores da instituição pública, 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 da instituição pública quanto aos aspectos que contribuem para que o trabalho tenha sentido é aquela que o conceitua como algo que serve para alguma coisa (7,66). A segunda média mais baixa (7,79) é a que define um trabalho com sentido como aquele feito de maneira eficaz. Esses resultados, acerca da instituição pública, evidenciam a primazia dos aspectos da valorização do ser humano e impacto social do trabalho sobre os aspectos técnicos e utilitaristas do trabalho. O que corrobora a perspectiva sustentada por Morin (2001), na qual a atribuição de sentido no trabalho permite que o indivíduo seja autônomo e independente, proporciona a oportunidade do estabelecimento de vínculos, organiza um meio para o sujeito se afirmar e utilizar suas competências, permite uma contribuição social e ainda dá sentido à vida. Assim, percebe-se que estão presentes tanto nos docentes, quanto nas instituições públicas atributos como relações com outros e com a sociedade, desafios, valores, aprendizado, desenvolvimento pessoal, autonomia, responsabilidade, ética, eficiência e resultado, aparecem de forma frequente nas decisões, reforçando o sentido substantivo do trabalho.

Para a instituição privada, de acordo com as maiores médias, o aspecto que mais contribui para um trabalho com sentido é a perspectiva de aprendizado e aperfeiçoamento (8,42). A possibilidade do professor universitário 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 foi 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. Nota-se que para esses docentes, o trabalho é uma atividade produtiva que agrega valor a algo e que possui sentido quando é realizado de maneira que proporciona desenvolvimento do indivíduo e, ao ser reconhecido, é fonte de influência sobre o ambiente de trabalho, sendo satisfatório intrinsecamente.

Os resultados demonstram que o sentido atribuído ao trabalho integra tanto noções instrumentais do trabalho (sobrevivência, retorno financeiro, segurança), como substantivo do trabalho (autonomia, relacionamentos, aprendizagem, reconhecimento), podendo ser identificadas diferenças entre docentes das instituições públicas e privadas. Assim, esses resultados sustentam que o sentido do trabalho representa um construto multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo. As médias demonstram que

o sentido do trabalho para docentes de instituições públicas representa a primordialidade para a construção de algo maior, seu caráter social e coletivo, destacando o trabalho como construtor da sociedade e que contribui para alguém. Na instituição privada, o sentido do trabalho dos docentes integra mais fortemente um reconhecimento da função social, das suas características de ordem individual, organizacional e social, afetando as situações de trabalho.

Figura 1 – Variáveis que mais definem e que menos definem trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.

Tendo-se conhecimento das médias das variáveis que definem um trabalho com sentido, foi realizada uma análise fatorial do construto sentido do trabalho. Durante o processo de análise dos dados, mais especificamente na etapa da rotação fatorial do construto, verificou-se que duas questões apresentaram baixas comunalidades. Dessa forma, optou-se por excluir essas duas questões. A organização desses fatores explica 72,54% da variância, considerando os bons índices de cargas fatoriais das variáveis e o método de rotação utilizado Varimax com normalização de Kaiser. Na Tabela 3 apresenta-se os resultados da análise fatorial para a instituição pública.

Tabela 3 – Definição do sentido do trabalho na Instituição Pública

Fatores	Variáveis	Cargas fatorias					
		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 às 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

Fontes: Dados da Pesquisa.

A partir dos resultados da Tabela 3 observam-se distinções entre cada um dos seis fatores, porém semelhanças na maioria das variáveis que estruturam cada um deles.

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. Um trabalho que está de acordo com os propósitos do sujeito está associado à possibilidade do professor agir em conformidade com os seus interesses e desejos, sendo possível que exerça julgamentos e explane sua opinião.

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. 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.

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 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, este fator se refere principalmente à clareza dos objetivos e metas e à possibilidade do trabalho ser realizado em parceria.

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 foi o que apresentou a menor média, 8,10.

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, Piccinini e Fontoura 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 e, 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, 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.

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 foi 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, Tolfo e Dellagnelo (2012) chamaram de sentido instrumental do trabalho, ou seja, aquele relacionado a aspectos como retorno financeiro e segurança. De acordo com Oliveira, Piccinini Fontoura et al. (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. Assim, para que um trabalho tenha sentido, ele deve proporcionar autonomia ao indivíduo. Para Gorz (2007), quanto mais autonomia um trabalho trazer, mais sentido este terá. Analisando o esse 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. 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. É relevante destacar que no contexto da instituição pública, os professores universitários possuem horários a serem seguidos e planos a serem executados, porém são livres para conduzirem as suas atividades da, 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 foi de 8,54%.

Apresentados os resultados referentes á instituição pública, 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.

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, considerando os bons índices de cargas fatoriais das variáveis e o método de rotação utilizado Varimax com normalização de kaiser. Na Tabela 4 apresenta-se a organização da análise fatorial.

Tabela 4 – Definição do que é sentido do trabalho na Instituição Privada

Fatores	Variáveis	Cargas fatoriais					
		1	2	3	4	5	6
1	Que respeita às 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

Fontes: 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 dos colegas. 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, a partir de Santos (2009) justifica-se 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 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 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 foi 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 comentado 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 foi de 7,98.

Relacionando os resultados obtidos neste 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.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dos resultados obtidos, podem-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 nesta pesquisa refere-se ao trabalho com sentido como aquele que garante uma forma de prover às suas necessidades básicas do trabalhador

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 dos docentes de ensino superior, sendo evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos pesquisados em relação à organização do tempo, que é dedicada boa parte à docência. Enquanto que o sentido dado ao trabalho pelos professores da rede pública preconiza o reconhecimento, o respeito aos valores humanos e uma maior contribuição para com a sociedade, os professores da rede privada, dizem que o trabalho tem por sentido fornecer um maior aprendizado e suprimento financeiro. Os professores da rede pública salientam que o trabalho que tem sentido é aquele que está de acordo com os propósitos do sujeito, que permite o reconhecimento, o uso das suas capacidades individuais e o crescimento pessoal. Da mesma forma, um trabalho que tem sentido para os docentes da rede privada é aquele que possibilita o crescimento pessoal, respeita suas convicções e permite o aprendizado e aperfeiçoamento.

Acredita-se ser pertinente pesquisas futuras que abranjam docentes de outras instituições de ensino, como escolas, cursos técnicos, profissionalizantes, cursos, bem como indivíduos que atuem em outros âmbitos de trabalho. Pois, por meio desta pesquisa pode-se perceber a importância do

trabalho 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 sugestões de estudos futuros, evidencia-se a necessidade de discussões acadêmicas mais aprofundadas acerca do ofício docente, discussões que perpassam 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 BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidade instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BASINI, S.; BUCKLEY, F. Employee Needs and Expectations in the Irish Voluntary Sector. **DCUBS Research Papers**, n. 24, 1997.

BASTOS, A. V. B. O ofício acadêmico: singular ou plural? **Organização & sociedade**, v. 14, n. 43, 2007.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2010.

CODA, R.; FALCONE, G. F. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 6, n. 14, p. 7-18, 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. Prefácio. In: A. M., MENDES. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: **Edição standard das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Vol. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1974, p. 75-171.

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

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

HACKMAN, J. R.; OLDHAN, G. R. Motivation thorough the design of work: tes ot a theory. **Organizational Behavior and Humana Performance**, v. 16, p. 250-279, 1975.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

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

LIMA, L. A. **Os impactos das condições de trabalho sobre a subjetividade do professor de ensino superior privado de Campinas**. 2012. 158 f. Tese (Doutorado em Educação)–Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil, 2012.

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

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, v. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, E. M. **Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel**. Montréal, Canadá: École des Hautes Études Commerciales, 2008.

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

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

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, 2004.

PALASSI, M. P.; SILVA, A. R. L. A dinâmica do significado do trabalho na iminência de uma privatização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 38, p. 47-62, 2014.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016.

RONCHI, C. C.; BANDEIRA, N. P.; BRAGA, C. H. M.; OLIVEIRA, R. D.; MELO-Jr., J. S. M. Sentido do trabalho: Uma análise sobre a percepção dos Coordenadores de Curso em uma instituição de universitária. **Revista GUAL**, v. 9, n. 3, p. 174-195, 2016.

SÁ, J. G. S.; LEMOS, A. H. C. Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista ADM.MADE**, v. 21, n. 3, p. 21-39, 2017.

SANTOS, G. S. **Significados atribuídos ao trabalho: uma análise comparativa entre professores do ensino superior em diferentes regimes de trabalho**. 2009. 93 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, Brasil, 2009.

SCHWARTZ, Y. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. **Educação & Sociedade**, v. 19, n. 65, p. 101-140, 1998.

SILVA, R. D. D.; PALASSI, M. P. Os sentidos da participação dos colaboradores nos projetos e ações sociais dos Correios do Estado do Espírito Santo. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, 2009, p. 265-286.

SOUZA, S. P.; BARROS, M. E.; SOUZA, E. M. Problematizações e (re)significações sobre o trabalho docente em administração. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, 2009.

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

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

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de universidades públicas do Brasil e do Canadá. In: XXXVIII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, 2014.

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