

## **O trabalho e seus sentidos**

Autoria: Estelle Morin, Maria José Tonelli, Ana Luísa Vieira Pliopas

**Resumo:** O objetivo desta pesquisa é reunir, a partir da exploração qualitativa de dados de entrevistas, elementos que permitam construir um instrumento de pesquisa válido para pesquisar os sentidos do trabalho para brasileiros. A abordagem conceitual está fortemente apoiada em Morin (2002). Desde os escritos da Escola Sociotécnica, em meados dos anos 50, que os pesquisadores têm buscado, por diferentes metodologias, compreender o significado desta atividade para as pessoas. O sentido do trabalho já foi estudado em diversos países, por pesquisadores do grupo MOW (1987), e os resultados mostraram que o trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até de centralidade na identidade pessoal e social. Os resultados preliminares desta pesquisa indicam que, para a amostra pesquisada, o trabalho é essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade. Além disso, conforme já apontado por outros estudiosos, os dados desta pesquisa indicam que valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento, bem como a função de garantir a sobrevivência e segurança são fundamentais para que o trabalho tenha sentido.

### **Introdução**

O presente estudo investiga, a partir da exploração qualitativa de dados de entrevistas, elementos que permitam construir um instrumento de pesquisa válido para pesquisar os sentidos do trabalho para brasileiros. A abordagem conceitual do trabalho é fortemente apoiada em Morin (2002). Desde os escritos da Escola Sociotécnica, em meados dos anos 50, que os pesquisadores têm buscado, por diferentes metodologias, compreender o significado desta atividade para as pessoas. A definição de trabalho já foi estudada em diversos países, por pesquisadores do grupo MOW (1987), e os resultados mostraram que o trabalho pode Ter para as pessoas, desde uma condição de neutralidade até de centralidade na identidade pessoal e social. Para a parte empírica do presente foram entrevistados quinze alunos do curso de especialização em administração de uma Faculdade brasileira, com idade média 27 anos. O conteúdo das entrevistas foi analisado e os temas recorrentes encontrados foram classificados de acordo com três dimensões: individual, organizacional e social. Os resultados preliminares desta pesquisa indicam que, para a amostra pesquisada, o trabalho é essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade. Além disso, conforme já apontado por outros estudiosos, os dados desta pesquisa indicam que valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento, bem como a função de garantir a sobrevivência e segurança são fundamentais para que o trabalho tenha sentido. Os resultados também apontam para novas dimensões que merecem ser abordadas para uma percepção mais ampla dos sentidos do trabalho: gênero idade, região geográfica, função e condição social.

### **Abordagem teórico-metodológica**

A abordagem teórico-metodológica deste trabalho apóia-se nas idéias de Morin (1996, 1997, 2002) que desenvolveremos nesta seção. Vários estudos, em diversos campos do conhecimento, já mostraram como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas (Antunes, 1995; 1999; Bauman, 1998 ; Beck, 1999; Castells, 1999; Harvey, 1993; Rifkin, 1995 Sennet, 1999; Schaff, 1995 )

Neste trabalho, entretanto, nossos interesses se voltam para o entendimento do sentido do trabalho para as pessoas. De acordo com England e Whiteley, 1990, que trabalharam de acordo com as proposições do grupo MOW (*Meaning of work*), existem diversos padrões de definição do trabalho. Estes padrões foram classificados de A à F e incluem os seguintes aspectos: para o Padrão A, o trabalho acrescenta valor a qualquer coisa, você deve prestar conta do trabalho, você recebe dinheiro para fazer isso; no Padrão B, ao realizar o trabalho existe um sentimento de vinculação, você recebe dinheiro para realizar isso, você faz isso para contribuir com a sociedade; no Padrão C, outros se beneficiam de seu trabalho, você recebe dinheiro para realizar isso, você faz o trabalho para contribuir com a sociedade, o trabalho é fisicamente exigente; no Padrão D, você recebe dinheiro para realizar o trabalho, faz parte de suas tarefas, alguém lhe diz o que fazer, não é agradável; para o Padrão E, o trabalho é mentalmente e fisicamente exigente, você recebe dinheiro para fazer isso, mas não é agradável; no Padrão F, existe horário, você recebe dinheiro para fazer isso, faz parte de suas tarefas. Afiliados do grupo MOW (1987), que pesquisaram mais de 8 países, encontraram em todos eles que o elemento salário faz parte da definição de trabalho. De acordo ainda com o grupo MOW, a noção de trabalho é positiva para os padrões A, B e C. É negativa para os padrões D e F e tem uma concepção neutra em F. É interessante observar que a concepção positiva foi maior entre os japoneses sendo que entre alemães e americanos predominou uma concepção neutra sobre o trabalho.

Morin (1996; 1997; 2002), inspirada nos trabalhos do grupo MOW, pesquisou o sentido do trabalho entre administradores no Quebec e na França, encontrou resultados semelhantes aos já apontados por Hackman e Oldham (1976) e Emery (1964, 1976) e Trist (1978). Para Hackman e Oldham (1976), três condições contribuem para se obter um trabalho com sentido: variedade das tarefas; identidade com o trabalho e a possibilidade de realizar algo do começo ao fim com resultados; o significado do trabalho sobre o bem das pessoas, da organização e/ou da sociedade. Para os representantes da Escola Sociotécnica, o trabalho precisa ter seis características para ter sentido: ter variedade e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

As pesquisas de Morin (2002), realizadas com duas amostras, uma de estudantes de administração e outra de administradores, trouxe resultados próximos aos já descritos. Entre os estudantes de administração, Morin (2002) encontrou cinco motivos: para realizar-se e atualizar o potencial; para adquirir segurança e ser autônomo; para relacionar-se com os outros e estar vinculado em grupos; para contribuir com a sociedade; para ter um sentido na vida, o que inclui ter o que fazer e manter-se ocupado. De acordo com Morin (2002), as características que o trabalho deve ter são consoantes com os motivos que estimulam esses estudantes ao trabalho: é necessário haver boas condições de trabalho (horários convenientes, bom salário, preservação da saúde); oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; trabalho estimulante, variado e com autonomia.

Para os administradores, de nível médio e superior, Morin (2002), seis características que possibilitam um trabalho que faz sentido. Em primeiro lugar, o trabalho que faz sentido é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa, isto é, é importante que o trabalho esteja organizado e leve a um resultado útil. O trabalho também precisa ser satisfatório em si, ou seja, é necessário haver algum prazer e satisfação na realização das tarefas, resolver problemas, usar o talento e potencial, com autonomia. Além disso, o trabalho precisa ser moralmente aceitável, ou seja, ele deve ser feito de maneira socialmente responsável; os

administradores não gostavam de trabalhar em atividades desrespeitosas, injustas ou imorais. O trabalho também precisa ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, o que inclui encontrar pessoas de qualidade, desenvolver laços de afeição. O trabalho que tem sentido possibilita autonomia e garante segurança, ou seja, o trabalho está associado à noção de emprego e à condição de receber um salário que permita garantir a sobrevivência. E, finalmente, um trabalho que faz sentido é aquele que mantém as pessoas ocupadas, ou seja, ocupa o tempo da vida, evitam o vazio e a ansiedade, tal como apontado por Jacques (1978), também ligado à Escola Sociotécnica.

Enquanto abordagem teórico-metodológica, a pesquisa dos sentidos do trabalho para Morin (1996) está vinculada à concepção de psiquiatras existencialistas, Victor Frankl e Irvin Yalom. De acordo com Frankl (1963), as pessoas precisam encontrar sentidos em suas atividades, caso contrário, mergulham numa “frustração existencial”. Pauchant (1996), que também provê as bases filosóficas para Morin (1997), argumenta que os pensadores do existencialismo moderno se preocupam com as experiências concretas da existência humana, sejam filósofos, psicólogos e/ou artistas., ao discutir a questão do sentido nas organizações.

No que se refere a procedimentos para coleta de dados, os pesquisadores ligados ao grupo MOW (1987) usaram questionários, os pesquisadores da Escola Sóciotécnica usaram dados qualitativos de pesquisa e Morin (1996, 2002) usou um procedimento misto que pretendemos igualmente adotar, isto é, entrevistas, que, num primeiro momento permitem a obtenção de dados qualitativos, e fornecem a indicação de temas e categorias para a construção de questionários

Apresentamos na tabela 1, uma síntese das idéias dos principais pesquisadores que estão sendo utilizados como referência para esta pesquisa.

***Tabela 1 – Pesquisas sobre sentidos do trabalho***

| Principais autores                                   | Principais conceitos  |
|--|---|
| MOW (1987)   | O trabalho acrescenta valor a alguma coisa – Padrão A<br>O trabalho é central na vida das pessoas – Padrão B<br>O trabalho é uma atividade que beneficia os outros – Padrão C<br>O trabalho não é agradável – Padrão D<br>O trabalho é exigente física e mentalmente – Padrão E<br>O trabalho é uma atividade regular remunerada – Padrão F |
| Emery (1964, 1976)<br>Trist (1978)<br>Jacques (1978) | O trabalho apresenta variedades e desafiador<br>O trabalho traz aprendizagem contínua<br>O trabalho permite autonomia e decisão<br>O trabalho é reconhecido<br>O trabalho traz contribuição social<br>O trabalho pode ser usado como uma defesa contra a angústia   |
| Morin (1996, 1997, 2002)                             | O trabalho é eficiente e produz um resultado útil<br>Há prazer na realização da tarefa<br>O trabalho permite autonomia<br>O trabalho é fonte de relações humanas satisfatórias<br>O trabalho mantém as pessoas ocupadas<br>O trabalho é moralmente aceitável  |

Cabe considerar nesta discussão, que inúmeros outros autores podem participar deste diálogo sobre os sentidos do trabalho, seja do ponto de vista epistemológico seja do ponto de vista

metodológico. Por exemplo, a produção de sentidos, na perspectiva construcionista e pós-moderna (Spink, 1999; Ibanez, 1997), encerra formas de interpretação da realidade bem distintas que a abordagem que utilizamos nesta pesquisa. Uma abordagem que é impossível não destacar, especialmente pela difusão que ela teve, nos últimos quinze anos no Brasil, e por estar diretamente ligada ao tema do trabalho, é a proposta da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho, cujo principal expoente é C. Dejours (1987; 1994; 1999). Apoiado sobre conceitos da Psicanálise e da Psicossomática, o autor entende que o trabalho ocupa um papel fundamental na organização da angústia infantil. Assim, o trabalho atua como uma espécie de canalizador das angústias e necessidades (sexuais e agressivas) já descrito por Freud (1997) no processo de sublimação. Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Conforme já apontado pela Escola Sociotécnica, o reconhecimento no trabalho é fundamental para permitir a construção de uma identidade pessoal e social. Este reconhecimento significa a percepção por parte dos pares, dos subordinados e das chefias, o uso da inteligência – a *métis* – no trabalho (1994). Além disso, o trabalho assume para Dejours (1994), um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas carregam em decorrência da existência de uma angústia pela incerteza da existência e fragilidade da vida. Nesta concepção, o prazer no trabalho, fundamental para manutenção da saúde e da normalidade, decorre da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização ou na sociedade. A idéia de prazer no trabalho, presente fortemente na teoria dejouriana, é um componente a ser resgatado na discussão dos resultados desta pesquisa.

No entanto, os trabalhos de pesquisa que tomam por referência a abordagem dejouriana no país, estão voltados, em geral, para aspectos relativos aos processos de saúde-doença no trabalho. Por exemplo, são conhecidos os trabalhos de Seligmann, 1994; 1997; Borges, 1997; Alves, 1999; Sato, 2002; Codo, 2002; Jaques, 2002; Borsoi, 2002. Trata-se de abordagens críticas sobre os efeitos psicopatológicos do trabalho que contribuem para o entendimento do sofrimento das pessoas no trabalho. Estas pesquisas mostram, todavia, que este sofrimento existe, exatamente pela centralidade que o trabalho ocupa na organização da identidade e na construção dos sujeitos contemporâneos. Ainda que a psicopatologia causada pelo trabalho não seja objeto desta investigação, a concepção dejouriana sobre identidade e prazer no trabalho, serão consideradas nas análises das entrevistas.

No contexto de pesquisas brasileiras sobre o sentido do trabalho, deve-se destacar o trabalho de Livia Borges (1999), exatamente por se tratar de um estudo feito no Brasil sobre valores, ideologias e concepções de trabalho presentes na mídia. A autora pesquisou as concepções de trabalho presentes na Folha de São Paulo e na revista Exame, no período entre janeiro de 1995 a junho de 1996, utilizando-se de análise de conteúdo para a construção de temáticas. Foram examinados 60 artigos da revista Exame e 299 artigos do jornal Folha de São Paulo e os resultados apontaram valores individuais e organizacionais. Nota-se que o objetivo da pesquisa foi pesquisar valores e concepções de trabalho, mas não sentido. Entre os valores individuais encontrados na análise da revista Exame, destacam-se: competência, qualificação, sucesso produtividade, inovação, visão estratégica e autonomia, entre outros. Entre os valores organizacionais encontrados na análise da revista Exame, é possível ressaltar: lucratividade, competitividade, redução de custos, progresso, recompensas econômicas, modernização tecnológica, agilidade administrativa, expansão e globalização. Na análise dos artigos do jornal Folha de São Paulo, os valores individuais encontrados foram os seguintes: qualificação, obedecer, seguir normas, realização, produtividade, auto-suficiência e rapidez, autonomia e sobrevivência. Entre os valores organizacionais, foram percebidos: emprego,

recompensas econômicas, progresso, proteção e legalidade, assistência e benefícios, estabilidade no emprego, negociações coletivas e cumprimento das obrigações. Na discussão dos dados, Borges (1999) aponta que há divergências nas concepções de trabalho que emergem destes dois meios de comunicação analisados.

## **A pesquisa**

Exploramos quais os sentidos que jovens administradores atribuem ao trabalho. O procedimento de coleta de dados utilizado para a investigação foi de entrevistas semi-estruturadas. O roteiro de entrevistas foi elaborado a partir das pesquisas de Morin (2002), e consistiu de doze perguntas. A pergunta central para os objetivos deste trabalho, entretanto, foi: “para você, um trabalho que faz sentido é...?”, de modo que o entrevistado pudesse, livremente, completar a frase com suas idéias. A partir dessa resposta eram explorados possíveis desdobramentos e, na sequência, a pergunta era, “para você, um trabalho que não faz sentido é...?”, de modo a continuar com o entendimento sobre “o avesso” da questão.

Foram entrevistados quinze alunos do curso de especialização em administração de uma Faculdade brasileira. O mais jovem respondente tinha 22 e o mais velho, 31. A média de idade dos entrevistados foi de vinte e sete anos. Onze dos entrevistados são homens e 4 mulheres. A maior parte da amostra, oito pessoas, é formada por engenheiros, com várias especializações: engenharia química, mecânica, eletrônica, elétrica, da computação e metalúrgica. Os outros entrevistados são formados em direito, economia, letras, tecnologia e farmácia e bioquímica. Apenas um dos entrevistados não estava empregado quando a entrevista foi realizada, porém como possuía mais de sete anos de experiência profissional, foi incluído na mostra. A amostra foi composta aleatoriamente entre alunos voluntários a participar da pesquisa.

As entrevistas, para atender os padrões de ética, foram gravadas com o consentimento dos participantes e posteriormente transcritas.

A análise do material de pesquisa ocorreu em três etapas: na primeira, as respostas dos entrevistados foram classificadas segundo quatro grandes temas: definição de trabalho; o que e com quem os entrevistados falam sobre seu trabalho; definição de um trabalho que faça sentido e descrição de tal trabalho e descrição de trabalho que não faça sentido. A segunda etapa da análise dos resultados foi a busca e identificação de temas recorrentes entre os entrevistados. A última etapa da análise dos resultados consistiu na classificação dos temas recorrentes encontrados de acordo com a atribuição de sentido: o trabalho e seus sentidos para o próprio indivíduo, o trabalho e seus sentidos para a organização e o trabalho e seus sentidos para a sociedade. Além disso, os temas recorrentes foram agrupados segundo suas semelhanças e significados.

## **Apresentação dos resultados**

Os temas recorrentes encontrados resultantes da pesquisa são apresentados na tabela 2 e foram agrupados de acordo com o sentido que o trabalho assumiu para a própria pessoa (dimensão individual); de acordo com o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa com a organização e de acordo com o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa para com a sociedade, de modo mais geral. Cada uma destas dimensões será desenvolvida a seguir.

Tabela 2: Temas recorrentes

| Dimensão                |                               | Temas recorrentes  |   |
|-------------------------|-------------------------------|--|---|
|                         |                               | Um trabalho tem sentido se...  | Um trabalho não tem sentido se...                               |
| Dimensão individual     | Satisfação pessoal            | Quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz  | É enfadonho   |
|                         |                               | É um desafio a ser superado  | Quem exerce não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho |
|                         |                               | A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa  | Quem o exerce não contribui na sua criação e concepção          |
|                         | Independência e sobrevivência | Remunera financeiramente quem trabalha   |   |
|                         |                               | Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor                                 |   |
|                         |                               | Dá a sensação de independência financeira e psicológica  |   |
|                         | Crescimento e aprendizagem    | Crescimento profissional / aprendizagem  | Não explora o potencial de quem o exerce                        |
|                         |                               |  | Não há crescimento de quem o exerce                             |
|                         | Identidade                    | Fornecer identidade a quem exerce  | Há o ócio, se não há trabalho                                   |
|                         |                               | A empresa onde a pessoa trabalha é reconhecida   |   |
|                         |                               | É símbolo de status  |   |
| Dimensão organizacional | Utilidade                     | Quem exerce percebe o processo do início ao fim  | Ninguém dá importância<br>Inútil para a organização             |
|                         |                               | Tem utilidade para a organização   |   |
|                         | Relacionamento                | A pessoa tem oportunidade de relacionar-se com outros<br>Alguém da organização dá o reconhecimento |   |
| Dimensão social         | Inserção social               | Permite inserção social  |   |
|                         | Contribuição social           | Contribui para a sociedade   |   |
|                         |                               | É considerado ético e moralmente aceitável   |   |

### Dimensão individual e satisfação pessoal

Os entrevistados expressam que um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce: a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz. Confirmando este tema, muitos entrevistados atribuem a falta de sentido de um trabalho o fato deste ser enfadonho. Além disso, o sentido do trabalho e a satisfação que traz aos entrevistados, estão relacionados à contribuição pessoal do indivíduo para o próprio trabalho: o trabalho faz sentido se quem o executa tem a sensação de superar desafios e se seu executor percebe sua contribuição e responsabilidade no trabalho executado. Estão portanto presentes os elementos de criatividade e responsabilidade nas respostas dos entrevistados, tanto para o trabalho que faz sentido, como a ausência de responsabilidade e criatividade para o trabalho que não faz sentido.

A atribuição de sentido ao trabalho relacionado a fatores intrínsecos pode ser observada nas seguintes afirmações dos entrevistados:

“Trabalho pra mim...é... primeiramente eu procuro sempre fazer....alguma coisa que eu goste , pra que sempre saia bem feito, porem não só o que eu gosto, eu consigo fazer bem feito”

“[Um trabalho que tem sentido é] aquele que eu tenho prazer”

“...quando você faz o relatório que chega lá e faz a diferença dá um prazer assim pra mim enorme (...) Se eu tô lá eu quero fazer algo, eu quero fazer uma diferença, dar a minha contribuição... não só ganhar o salário (...) naquele ambiente eu sou o único, naquele ambiente eu faço a diferença... então isso é muito gratificante pra mim.”

“[Um trabalho que tem sentido é] aquele que você tem liberdade de criar, pode aplicar suas iniciativas...”

#### *Dimensão individual e autonomia e sobrevivência*

Quando questionados a descrever um trabalho que tem sentido, o tema remuneração foi mencionado pela quase unanimidade dos entrevistados, mesmo que sempre acompanhado de outro elemento que complementasse o sentido do trabalho. O dinheiro ganho como fruto do trabalho é associado à perspectiva de autonomia e independência do trabalhador. Tal autonomia pode ser presente ou projetada ao futuro: o indivíduo se percebe trabalhando muitas horas nos dias atuais para poder progredir na escala hierárquica, passar a receber remunerações maiores e poder conquistar seus sonhos: ter mais tempo disponível, ganhar o suficiente para poder sustentar filhos, adquirir moradia e atingir uma melhor qualidade de vida. Vale notar que a autonomia financeira está também relacionada à liberdade de escolhas, a não depender de outro para tomar suas decisões. Algumas afirmações dos entrevistados ilustram o tema autonomia da dimensão individual dos sentidos do trabalho:

“e o dinheiro mas não deixa de ter importância, mas afinal eu quero ganhar muito mais, bem mais, a questão das tarefas faz muita diferença”

“gosto muito do que eu faço, adoro, mas se não me pagarem , amanhã eu não vou mais”

“Atualmente o sentido do meu trabalho (...) é chegar numa posição...que eu me sinta mais .....com tranquilidade (...), se eu não trabalhar se eu não aprender....se eu não crescer....eu não vou chegar nesse momento que eu espero chegar na minha vida (...) de ter as minhas coisas...meu apartamento... poder ter filhos...”

“...no principio da minha vida eu trabalhava porque eu queria ir embora de casa  
....aí depois eu precisava aprender mais (...) e hoje em dia eu trabalho porque.... se eu não trabalhar .....acho eu entro em depressão.Eu trabalho porque eu gosto,

porque eu preciso, porque eu me sinto segura como pessoa, como ser humano.....pra ganhar dinheiro também”

“....isso me deixa um pouco cansado me faz pensar as vezes tentar procurar outra área, se eu estivesse numa área talvez um nível acima , nível gerencial , ... na realidade algumas empresas tratam essa posição que eu estou como posição mais gerencial, outras não, se eu tivesse um nível acima talvez eu não compromettesse tanto minha vida particular.”

É importante salientar a ausência dos temas sobre autonomia e sobrevivência nas descrições dos entrevistados, de trabalho que não tem sentido. Nenhum dos entrevistados relacionou a percepção de baixa remuneração à falta de sentido do trabalho.

#### *Dimensão individual e aprendizagem e crescimento*

Os entrevistados relacionam sentido do trabalho com crescimento profissional e aprendizagem. Os indivíduos demonstraram preocupação com uma eventual estagnação de suas carreiras. A perspectiva de galgar as escalas hierárquicas traz sentido ao trabalho. Este é o crescimento desejado e esperado dentro do mundo organizacional. Porém, acredita-se que a ascensão organizacional ocorra antes para os mais competentes, para os mais aptos. Assim, trabalho com sentido passa a ser aquele que proporciona a aquisição de habilidades e conhecimentos, que permite o aprimoramento de competências do indivíduo. Nas descrições de trabalho sem sentido, os entrevistados mencionam que não faz sentido realizar trabalho que não carregue consigo potencial de crescimento, nem tampouco realizar trabalho que não explore o potencial de desenvolvimento das pessoas.

As respostas aos questionamentos sobre sentido e falta de sentido são esclarecedoras:

“Desenvolvimento na carreira.....tenho possibilidade de crescer.... não faço questão de chegar a presidente mas...”

“pra minhas expectativas atualmente ele tá de bom tamanho e ele tem uma perspectiva de ....crescimento de evolução a carreira , aprendizado e crescimento profissional de uma forma geral , então é um bom emprego”

Um dos entrevistados menciona como importante uma habilidade adquirida quando era muito mais jovem:

“[comprava] dois [porcos] e engordava vendia , coisa assim (...).mas isso aí eu acho importante principalmente na idade ... seis até sei lá quinze anos....fazia isso ...depois eu fui parando até os 17 ainda eu tinha um pouquinho ... depois eu fui mais direcionado para informática mesmo... mas é legal o tato do negocio....que você pega de ficar mais esperto mais ligeiro , isso eu acho muito importante, tem pessoas com muito mais idade que eu e não tem ....”

O aprendizado e crescimento organizacional mencionado pelos entrevistados podem ser característicos do momento de vida das pessoas que compõem a amostra: são jovens em idade, em média têm 27 anos, mas ainda não atingiram postos gerenciais. Todos são estudantes de um curso de especialização em administração noturno. O fato de profissionais formados em outras áreas buscarem tal especialização pode ser interpretado como uma



ambição dos componentes deste grupo em assumir responsabilidades administrativas adicionadas às atividades de seus empregos atuais. Desta forma, o tema aprendizagem e crescimento como elementos que dão sentido ao trabalho, traduzem as expectativas deste grupo específico. A superação de desafios e a busca de autonomia também podem ser interpretas como temas característicos deste grupo: são pessoas muito próximas a assumir responsabilidades gerenciais, que almejam tais posições a traduzem sua busca de ascensão organizacional na superação de desafios e na autonomia. Tais atributos seriam características dos postos mais altos, que são almejados.

### *Dimensão individual e identidade*

Mesmo com as mudanças nas relações de trabalho ocorridas desde a última década, (MORIN, 2002), há pessoas que encontram na empresa onde trabalham, fonte de orgulho, identificação e até identidade:

“eu tenho orgulho de trabalhar na empresa que eu trabalho, tenho orgulho de trabalhar nas mar.... com as marcas que eu trabalho, eu tenho vontade....eu levanto de manhã com muita vontade de trabalhar, viajar, fica até super tarde, quer dizer tem alguma coisa que eu não sei exatamente o que é e que ....pelo que eu andei parando pra pensar não é só o salário ..tem alguma outra coisa mas eu não sei identificar o que é, que me faz ter bastante vontade de trabalhar. [Tenho orgulho da empresa] porquê é uma empresa grande reconhecida no mercado, tem marcas famosas, que todo mundo conhece e é mais por isso assim é realmente re conhecimento e esse orgulho é mais ligado a reconhecimento.”

A declaração do entrevistado deixa claro o grande prazer em trabalhar para uma empresa que fabrica produtos de marcas reconhecidas. Tomando como exemplo a vida organizacional, podemos inferir que a organização contribui significativamente para a identidade das pessoas: trata-se de um exemplo típico da quase totalidade das pessoas que se apresentam tendo a empresa onde trabalham como complemento de seu nome.

Para alguns dos entrevistados, um dos sentidos do trabalho é o status que este fornece: a empresa onde a pessoa trabalha, o cargo que ocupa, os benefícios que usufrui e o dinheiro que ganha são componentes importantes na atribuição de sentido do trabalho.

“...então se é algo que você gostaria de fazer, algo que dá um bom status...sim, a pessoa tem vergonha de falar...mas é verdade você tem uma boa posição né, e é lógico dinheiro também né, remuneração”

Por outro lado, o ócio é mencionado por alguns entrevistados como falta de sentido. Para essas pessoas, o que não faz sentido é o não trabalho, o ócio:

“ ... vejo [trabalho] como uma coisa essencial que eu tenho que fazer não só pra sobreviver, mas em questões monetárias, mas é em questão de ter o que fazer da vida, também não ficar parado vendo TV. Eu gosto de trabalhar. (...)...definitivamente não sou um cara fica... não gosto de ficar muito parado assim sem fazer nada...”

Além disso, para alguns entrevistados, o tipo de trabalho realizado pela pessoa teria um importante significado. Dentre os entrevistados há aqueles que declaram que a dona de casa não trabalha, é ociosa, já que não recebe salário em retribuição às suas atividades. Está presente também a declaração de que “há os que trabalham e os que pensam” nas organizações. Tal afirmação pode ser interpretada como falta de apreço pelo trabalho que não seja de tomada de decisão. Assim, se alguém toma decisões, realiza o trabalho intelectual, pode ser diferenciado dos demais.

### *Dimensão organizacional e utilidade*

Um tema recorrente bastante presente entre os entrevistados foi a atribuição de sentido ao trabalho devido a sua utilidade. O trabalho tem sentido se o produto do trabalho servir a algum propósito. A percepção da utilidade, e portanto do sentido do trabalho para os entrevistados, vai desde a produção de medicamentos depois de pesquisas em laboratórios, até o relatório que é elaborado por um dos entrevistados e é usado para esclarecer dúvidas em uma reunião. Narrar que um sistema desenvolvido no antigo emprego ainda é utilizado é exemplo de trabalho que faz sentido. De maneira inversa, muitos entrevistados atribuem a falta de sentido do trabalho a sua não utilização:

“...você para pá pensar.....se faz sentido realmente o que você esta fazendo se faz sentido pra alguma coisa, se tem um objetivo atrás disso aí....tem coisa que eu faço que as vezes eu..... me surpreende...digo pô por que você tá fazendo isso aqui que não vai servir pra nada, não... não tem uma razão de ser”

Além da utilidade, alguns entrevistados mencionam como sentido do seu trabalho a percepção do todo, do processo produtivo do início ao fim. São funcionários da indústria de produção que atribuem sentido e satisfação à observação da transformação de insumos em produto final. A utilização do produto encerraria seu ciclo:

“... então eu consigo ver aonde ele começa aonde acaba, porque eu to fazendo aquilo que to fazendo , a importância daquilo... acho que isso é o mais importante”

A utilidade do trabalho foi na maioria das vezes mencionada para no âmbito organizacional, porém alguns dos entrevistados atribuem sentido ao trabalho, quando este é útil no âmbito da sociedade em geral. Tal discussão é elaborada mais adiante.

### *Dimensão organizacional e relacionamentos*

Muitos dos entrevistados associam à utilidade do produto o reconhecimento por alguém da organização desta utilidade. Assim, o sentido do trabalho é dado pelo reconhecimento de alguém, que muitas vezes distingue o trabalho do entrevistado como útil.

Há vários entrevistados que, quando convidados a relatar algum tipo de trabalho com sentido que tenha realizado, mencionam o reconhecimento de seus superiores na escala hierárquica:

“Então, dá um prazer enorme, né!! Que até o diretor nosso veio falar: Nossa, muito legal!!!! Dá aquele tapinha nas costas, assim... Eu gosto...”

“...todo mundo lá pergunta cadê [nome do entrevistado] gostaram de mim ..o sistema ta sendo usado o dono da empresa.... que é uma consultoria pequena....me elogia...olha [nome do entrevistado] que seu sistema hoje é vital lá. Eu considero único trabalho meu que ....[fez sentido].”

Mas outros tipos de relacionamentos também são mencionados como colaboradores para o sentido do trabalho. Os entrevistados relatam que o trabalho como uma importante fonte de relacionamento entre pessoas:

“...mas é um lugar muito agradável, que tem uma pessoa...um pessoal assim é ...selecionado a dedo mesmo e que se adaptou com o estilo de trabalho, então é muito bom, muito bom”

“mas tem um lado positivo, é por exemplo a equipe é muito boa, muito integrada, todo mundo é muito amigo, né então isso conta muito, o ambiente muito descontraído, não tenho que .... não é uma coisa assim super rígida, tanto como vestuário ou de comportamento assim de .... então é um ambiente muito gostoso de trabalho. Todo mundo dentro de sua seriedade, profissionalismo, muito gostoso.”

#### *Dimensão social e inserção na sociedade*

Alguns dos entrevistados descrevem o sentido do trabalho como uma maneira de pertencer ao conjunto social. A formação profissional, o trabalho exercido, a empresa onde o trabalho é exercido e a própria remuneração são papéis que permitem ao homem interagir de e com diferentes grupos sociais. Algumas afirmações deixam esta perspectiva mais clara:

“...é algo social né .....uma vez que se busca ....busca.....pra você hoje ter lazer pra você se encontrar pra você tá bem consigo mesmo boa parte do seu tempo você vai ter que estar trabalhando né, trabalhando você é útil pra sociedade de alguma forma ... e você pode conquistar .....uma posição de desfrutar lazer e desfrutar .....proporcionar alguma coisa pra uma família , vislumbrar alguma coisa para o futuro.....é meu me sinto parte aí de uma sociedade, então é por isso que eu trabalho.”

“...realização quanto pessoa , realização profissional, mas provavelmente se eu tivesse uma fonte de renda e ficar assim sem fazer nada .....é.....acaba que sempre fica afastada da sociedade como um todo”

#### *Dimensão social e contribuição para sociedade*

Dentre os entrevistados há aqueles que relatam que um trabalho tem sentido quando presta alguma contribuição à sociedade. Observamos portanto que o questionamento quanto ao sentido do trabalho transcende, neste caso, as questões individuais e organizacionais.

“[Trabalho que faz sentido é] o trabalho que sinto que estou contribuindo para a sociedade em geral .”

Ademais, entre os temas recorrentes observamos a atribuição de sentido ao trabalho considerado ético. Para estas pessoas, um trabalho moralmente inaceitável é um trabalho absurdo.

## **Discussão dos resultados**

Para o grupo pesquisado, foi possível encontrar resultados semelhantes aos demonstrados na literatura internacional. Mas, há também especificidades que parecem relativa ao contexto brasileiro que merecem maior aprofundamento. O primeiro tema que surgiu em nossa amostra é a conotação positiva dos entrevistados ao trabalho: É possível verificar que os entrevistados se enquadram no padrão B da pesquisa do grupo MOW (1987), que o trabalho é central na vida destas pessoas. Não há entre os respondentes alguém que apresente padrões negativos ou neutros segundo os padrões das pesquisas do grupo MOW (1987). Tal resultado não surpreende nossas expectativas, já que é bastante provável esperar que profissionais graduados, estudantes de especialização em administração, que demonstram desejo de alcançar postos mais altos na escala hierárquica das empresas onde trabalham, encarem o trabalho positivamente.

Uma coincidência entre os resultados da nossa pesquisa e os resultados do grupo MOW (1987) é a associação unânime dos entrevistados entre dinheiro e trabalho. Alguns entrevistados não tinham uma relação tradicional de emprego com a empresa onde realizam seu trabalho, talvez já demonstrando novas relações de vínculo entre a empresa e o trabalhador. Estas novas relações revelam as importantes transformações no mundo do trabalho citados por Morin (2002:13).

Na dimensão individual, a idéia de satisfação pessoal está presente nos vários autores pesquisados, ainda que de maneiras diferentes. Para a Escola Sociotécnica, o trabalho deve apresentar variedades e ser desafiador; para Morin (2002), o trabalho permite a utilização do talento e do potencial e há prazer na realização da tarefa enquanto para Dejours (1987, 1994), o trabalho atende necessidades físicas, simbólicas e psíquicas das pessoas. Quando os entrevistados desta amostra dizem: “quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz” ou “é um desafio a ser superado”, é possível interpretar que são sentidos próximos, isto é, um gosto especial no exercício da própria atividade em si mesma.

A relação que os entrevistados fazem de sentido do trabalho com a percepção de que sua contribuição é única e criativa, pode ser comparada à idéia apresentada por Morin (2002:27) de que o senso de responsabilidade percebido pelas pessoas leva à satisfação pessoal. Esta relação também pode se comparar ao conceito da Escola Sociotécnica de que trabalho com sentido permite autonomia e decisão. É importante salientar que o conceito de autonomia aqui utilizado é o da possibilidade de escolhas, de tomar decisões e se responsabilizar por elas.

A idéia de independência e sobrevivência, que surgiu como um tema na dimensão individual, também está em sintonia com os dados apresentados nos autores pesquisados, porém traz uma dimensão diferente das tratadas por Morin e pela Escola Sociotécnica. Para os entrevistados, a remuneração almejada traz, muitas vezes, uma conotação libertadora: desde os mais jovens que se libertam dos pais, à mulher que é independente do marido e, o dinheiro ganho com sacrifício hoje que permitirá obter uma vida mais tranquila no futuro. A remuneração pelo trabalho executado é, desta maneira, é observado com sua conotação simbólica (Dejours,1987).

A Escola Sociotécnica aborda, dentre os elementos que dão sentido ao trabalho, a aprendizagem contínua. Tal tema é encontrado com muita frequência na pesquisa realizada. Embora a remuneração esteja presente na grande maioria dos depoimentos dos entrevistados, muitos deles mostram-se propensos a ganhar menos, desde que haja possibilidade de aprendizagem. A aprendizagem levaria a possibilidade de ganhos maiores no futuro. É importante salientar que na pesquisa, o crescimento ao qual se referem os entrevistados é o crescimento segundo níveis hierárquicos da organização.

A própria identidade das pessoas muitas vezes se confunde com seu trabalho. Morin (2002) cita que o próprio processo de trabalho assim como seus frutos ajudam o indivíduo a formar sua identidade. Observamos este fenômeno em nossa pesquisa: muitos entrevistados citam não só seu trabalho, mas a própria empresa onde trabalham como fonte de orgulho, status e reconhecimento social.

Os autores pesquisados mencionam a utilidade como um fator que dá sentido ao trabalho. Em nossa pesquisa, os entrevistados atribuem sentido ao trabalho desde que tenha utilidade para a organização. Morin (2002) traz um elemento novo ao tema utilidade: de acordo com os administradores de Québec e da França, trabalho com sentido é aquele que além de ser útil é também realizado de maneira eficiente. Trata-se não só do fim do trabalho, mas também do processo pelo qual se chega a este fim. Este tema não foi observado nos entrevistados brasileiros.

Um tema que surge na pesquisa é a percepção de significado daquele trabalho que é realizado do princípio ao final. Dejours (1987) aborda este aspecto, sob a ótica que a fragmentação do trabalho levaria a sua perda de significado.

Os relacionamentos interpessoais são também citados como temas de trabalho com significado. Morin (2002) dá às experiências vividas nas empresas uma conotação positiva, explicitando que no trabalho podem se desenvolver laços de afeição duráveis. Podemos considerar também que haja perda de significado do trabalho em situações que as relações interpessoais possam ser fonte de frustração. Já a Escola Sociotécnica aborda o reconhecimento do trabalho realizado como fonte de significado. Os conceitos das duas abordagens são citadas pelos entrevistados em nossa pesquisa.

É interessante notar que tanto a Escola Sociotécnica como as pesquisas realizadas por Morin (2002) incluem a dimensão social para trabalho que faz sentido. O que nossa pesquisa revela é que, a atribuição de sentido, relacionada à contribuição do trabalho para a sociedade, também está presente, porém o número de temas recorrentes encontrados nesta dimensão é muito menor. Os entrevistados mencionam que trabalho faz sentido se contribuir para a sociedade, de uma maneira tênue, mais como um desejo de que seu trabalho de alguma maneira preste algum tipo de

### **Considerações finais**

O presente trabalho indica que há semelhanças entre as pesquisas internacionais sobre sentidos do trabalho e os temas recorrentes encontrados nesta pesquisa, porém, as especificidades do contexto brasileiro devem ser aprofundadas. Para tanto, pesquisas exploratórias como esta podem ser realizadas em diferentes regiões nacionais, para que os sentidos que as pessoas de distintos lugares dão ao trabalho possam ser capturadas.

Um dos aspectos que a pesquisa revela é a grande diferença constatada no número de temas recorrentes encontrados nas três dimensões que serviram de classificação: observamos uma quantidade muito maior de temas associados à dimensão individual do que nas dimensões organizacional e da sociedade.

Outro importante aspecto que merece consideração é a verificação do sentido que homens e mulheres dão ao trabalho. A questão gênero pode ser fundamental em temas como identidade, independência e satisfação pessoal, por exemplo.

A idade dos entrevistados é outro fator fundamental que a pesquisa dá indícios de diferenciação. Mesmo dentro de nossa amostra, um grupo relativamente homogêneo, pudemos observar variações que poderiam ser atribuídas à idade e diferentes momentos de vida dos entrevistados. Pesquisar como grupos de idades distintas percebem trabalho com ou sem sentido contribuirá para o esclarecimento do tema.

Funções também merecem atenção de futuras pesquisas. O presente estudo, com estudantes de especialização em administração, pode ser comparado com profissionais de outras áreas na procura de temas recorrentes de sentido para o trabalho.

Nos parece também fundamental que os sentidos do trabalho sejam investigados em diferentes classes sociais, principalmente no Brasil, onde as desigualdades sociais são tão marcantes. Falar de remuneração e sobrevivência com estudantes de um curso de especialização em administração pode ser completamente distinto de falar sobre o mesmo tema com pessoas de classe social menos privilegiadas.

## **Referências bibliográficas**

ALVES, Marília *Absenteísmo e sofrimento no trabalho*, in SAMPAIO, Jader dos Reis Sampaio, Qualidade de vida, saúde mental e Psicologia social: estudos contemporâneos II; São Paulo, Casa do Psicólogo, 1999.

ANTUNES, Ricardo Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Editorial Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez/Unicamp, 1995.

BAUMAN, Zigmunt . O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BECK, Ulrich. O que é globalização? equívocos do globalismo: respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BORGES, Luis Henrique *Trabalho e Doença Mental: reconhecimento social do nexo trabalho e doença mental*, in SILVA F., João Ferreira da Silva e JARDIM, Silvia, A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico, Belo Horizonte, Te Corá Editora, 1997

BORGES, Livia *As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional*, RAC – Revista de Administração Contemporânea, v.3, n.3, set/dez 1999, p 81-108

BORSOI, Isabel Cristina Ferreira *Os sentidos do trabalho na construção civil: o esforço alegre, sem a alegria do esforço*, in JACQUES, Maria das Graças e CODO, Wanderley (org.) Saúde Mental e trabalho: leituras, Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 2002.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. – A era da informação: economia, sociedade e cultura; v.1. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CODO, Wanderley *Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental*, in JACQUES, Maria das Graças e CODO, Wanderley (org.) Saúde Mental e trabalho: leituras, Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 2002.

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

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth Psicodinâmica do trabalho São Paulo, Editora Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; Conferências brasileiras São Paulo, Fundap, 1999.

ENGLAND, G.E The patterning of work meanings which are coterminous with work outcome levels for individuals in Japan. *Applied psychology: an international review*, v. 39, n.1, p29-45, 1990.

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

EMERY, F. Future we are in Leiden: Martinus Nijhoff, 1976.

FRANKL, Victor (1963) O sentido da vida, São Paulo, Martins Fontes, 1984.

FREUD, S. Mal estar na civilização, Rio de Janeiro, Imago, 1997

HARVEY, David. Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

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

IBÁÑEZ, Tomás. Construccinismo y psicologia. *Revista Interamericana de Psicologia*, v. 28, nº 1, p. 105-123, 1993.

JACQUES, Maria das Graças *“Doença dos nervos”:* uma expressão da relação entre saúde/doença mental in JACQUES, Maria das Graças e CODO, Wanderley (org.) Saúde Mental e trabalho: leituras, Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 2002.

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

MORIN, E. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail e des Organizations*, v. 3, no2/3, p. 26-45, 1997

MORIN, E. *Os sentidos do trabalho* in WOOD, Thomaz (org) Gestão Empresarial: o fator humano, São Paulo, Ed. Atlas.

MOW – International Research Team *The meaning of work* New York, Academic Press, 1987.

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

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

SCHAFF, Adam. A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista: Brasiliense, 1995.

SATO, L *Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema*, in JACQUES, Maria das Graças e CODO, Wanderley (org.) Saúde Mental e trabalho: leituras, Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 2002.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SPINK, Mary Jane (org.). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez, 1999

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