

Quand travailler aurait-il un sens?

Quando trabalhar faz sentido ?

1. Valmiria Carolina Piccinini

Professor Adjunto - Escola de Administração - Programa de Pós Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS)

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil - CEP 90010-460

e-mail:vpiccinini@ea.ufrgs.br

Fone: +55 51 3316.3479/ Fax: +55 51 3316.3991

2. Sidinei Rocha de Oliveira

Doutorando PPGA (Programa de Pós-Graduação em Administração) - Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil - CEP 90010-460

e-mail: sroliveira@ea.ufrgs.br

3. Daniele dos Santos Fontoura

Estudante de graduação - Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil - CEP 90010-460

e-mail: lbaierle@terra.com.br

4 Cristine Schweig

Estudante de graduação - Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil - CEP 90010-460

e-mail: tinicas@yahoo.com.br

Mots Clés: Travail, Sens du Travail, Manque du Sens du Travail

Quand travailler aurait-il un sens?

Quando trabalhar faz sentido ?

Resumé

Le concept sur le travail se modifie selon le contexte historique, économique et social. Pendant la fin du XX^{ème} siècle, avec l'hégémonie du raisonnement économique, l'influence des organisations dans la société et dans la vie des individus s'est agrandie, changeant ainsi leurs conceptions et, manifestant différentes conceptions sur le travail. Dans cette étude on a essayé de présenter le concept de travail et du sens qui lui a été attribué par le moyen d'une étude exploratoire avec 28 professionnels-étudiants de post-graduation (*lato sensu*) d'une université du sud du Brésil, interviewés basés sur un schéma pré-structuré, tout en se basant sur les études réalisés par Morin (2001). Les interviews ont eu une durabilité moyenne de 30 minutes. Les témoignages ont été enregistrés et, postérieurement, transcrits. Les manifestations des interviewés ont eu leur contenu analysé et agroupé dans des catégories considérées plus significatives. Parmi les résultats, on met en relief que le travail est central dans la vie des individus, autant comme une forme de réalisation, que comme un moyen de développement et de revenu matériel. Un travail avec un sens se rapporte à la recherche de la réalisation d'un travail qui soit utile pour l'organisation et pour la société et qui permette aussi le développement, la valorisation, la reconnaissance et, par conséquent, la réalisation personnelle. Cependant un travail sans un sens est celui qui va contre les valeurs personnels, qui n'est pas reconnu, qui ne permet pas le développement, qui est improductif, routinier ou alors peu défiant. Une analyse générale permet de conclure que la définition d'un travail avec un sens peut être influencé par quatre variables subjectives : a) la signification du travail, compris comme la conception de travail par l'individu ; b) la valeur (le degré d'importance, de centralité) que le sujet attribue au travail ; c) les valeurs éthiques individuels ; et d) la raison par laquelle on travaille. Ces facteurs sont fortement influencés par les milieux dans lesquels l'individu est inséré (culturels et sociaux). On considère, aussi, que le contexte social et culturel dans lequel il est inséré influence sa position regardant le thème. Enfin, on comprend qu'un travail avec un sens est celui qui donne de la réalisation personnelle, qui satisfait et qui motive le sujet à l'exécution des tâches qui lui sont attribués. De cette façon, si l'individu qui travaille se rend compte du sens de ce qu'il fait, cela permet que l'organisation atteigne de

l'efficacité sans le souci de réaliser fréquemment des programmes de motivation qui stimulent le travailleur seulement pendant une courte période de temps, soyant alors, nécessaire le constant renfort. Le sens que les personnes reçoivent dans leurs travaux dépend des facteurs par rapport à l'autonomie, la reconnaissance, la possibilité de développement et d'accroissement.

Resumo

O conceito sobre o trabalho tem se modificado de acordo com o contexto histórico, econômico e social. No final do século XX, com a hegemonia do pensamento econômico, ampliou-se a influência das organizações na sociedade e na vida dos indivíduos, fazendo com que estes manifestassem diferentes concepções sobre o trabalho. O trabalho, além de ter um caráter de julgamento utilitário, significa para o trabalhador a afirmação de sua identidade por meio das atribuições individuais inseridas por ele na realização da tarefa (DEJOURS, 1987). Assim, considera-se aqui que o sentido atribuído pelos indivíduos ao trabalho é composto pela utilidade para a organização e para a sociedade, relacionado com a idéia de finalidade e objetivo. Ao mesmo tempo, confere ao operário a identificação com a tarefa, permitindo o sentimento de realização e satisfação por executar um trabalho, além de sentir-se inserido no grupo ao ter seu trabalho reconhecido pelos pares. Nos estudos de Morin (2001), o trabalho é definido segundo a visão de cada indivíduo, sendo agrupadas as respostas em categorias de acordo com as opiniões dos respondentes. O trabalho pode ser agradável ou desagradável, estar ou não associado a trocas de natureza econômica, podendo ser ou não executado dentro de uma organização. Já a noção de emprego está ligada à noção de salário e de concordância para que outras pessoas determinem suas condições de trabalho. Neste estudo, buscou-se apresentar o conceito de trabalho e o sentido que lhe foi atribuído por meio de um estudo exploratório junto a 28 profissionais-estudantes de pós-graduação (*lato sensu*) de uma universidade do sul do Brasil, entrevistados a partir de um roteiro pré-estruturado, tendo por base os estudos realizados por Morin (2001). Entre os resultados, destaca-se que o trabalho é central na vida dos indivíduos, tanto como forma de realização, como de desenvolvimento e retorno material. Um trabalho com sentido relaciona-se à busca pela realização de um trabalho que seja útil para a organização e para a sociedade e que permita o desenvolvimento, valorização, reconhecimento e, conseqüentemente, a auto-realização. Já um trabalho sem sentido é aquele que entra em choque com valores pessoais, não é reconhecido, não possibilita desenvolvimento, é improdutivo, rotineiro ou pouco desafiador. A análise das respostas

obtidas permite concluir que a definição de um trabalho com sentido pode ser influenciada por quatro variáveis subjetivas: a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; b) o valor (grau de importância, centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; c) os valores éticos individuais; e d) o motivo (a razão) pelo qual trabalha. Esses fatores são altamente influenciados pelo meio no qual o indivíduo está inserido (culturais e sociais). Considera-se, também, que o contexto social e cultural em que ele se encontra influencia sua posição a respeito do tema. Enfim, entende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e motiva o sujeito para a execução das tarefas que lhe cabem.

Introdução

Nas três últimas décadas do século XX ocorreram significativas transformações sociais, entre as quais destaca-se a hegemonia do pensamento econômico e empresarial, ampliando enormemente o papel das organizações na sociedade e na vida dos indivíduos (CHANLAT, 2000). A cultura moderna, calcada na sociedade industrial, cria uma interdependência entre a sociedade e suas organizações. O mesmo ocorre em relação ao trabalho: que simultaneamente é conseqüência e influenciador da sociedade e das organizações (CHINEE, 2000).

Atualmente, o indivíduo depara-se com uma sociedade dominada pelo capital, na qual predomina o pensamento de curto prazo e que os estimula a deixarem de ver o trabalho como uma parte da vida, encarando-o como uma forma de sobrevivência e acumulação de riquezas (CHANLAT, 1994). Para o autor, a principal causa da primazia das organizações sobre o homem deve-se à subordinação do trabalho ao universo dos objetos-mercadorias e à racionalidade econômica.

Nesse cenário, o trabalho passa por um processo de intensa racionalização, que resulta em maior alienação¹ do trabalhador. No interior de fábricas e escritórios, o controle sobre o tempo de trabalho ainda predomina, mas agora com novos sistemas de cronometragem. A instituição de metas a serem alcançadas é um exemplo de um novo controle adotado pelas empresas, passando a responsabilidade dos resultados e da própria remuneração aos trabalhadores (CHANLAT, 1994).

O processo de mudança em curso cria uma classe trabalhadora fragmentada, complexa e heterogênea, a ponto de apresentar-se mais qualificada em determinados setores (inclusive

com relativa intelectualização do trabalho) e desqualificada e extremamente precarizada em outros (ANTUNES, 1995). Levadas pela racionalidade instrumental e pelas categorias econômicas rigidamente estabelecidas, as organizações passam a considerar seus trabalhadores apenas como recursos, cujo rendimento deve ser satisfatório como o das ferramentas, os equipamentos e a matéria-prima. Associados ao universo das coisas, as pessoas empregadas nas organizações transformam-se em objetos.

Para Dejours (1987), a organização do trabalho, concebida por questões especializadas da empresa e estranhas aos trabalhadores, choca-se diretamente com a vida mental e com a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo, levando-o à perda do sentido na execução das tarefas. No trabalho artesanal, que precedeu a organização científica do trabalho e, ainda hoje, rege as tarefas muito qualificadas, uma parte da organização do trabalho é definida pelo próprio operador. A organização temporal do trabalho, a escolha das técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem-lhe, dentro de alguns limites, adaptar o trabalho às suas aspirações e competências, conferindo parte de sua identidade à realização das atividades, colaborando para que o trabalho tenha sentido para o executor.

Entender as características de um trabalho que faz sentido para aqueles que o executam torna-se importante, pois pode orientar as decisões e intervenções dos responsáveis pelas mudanças que refletem sobre a organização do trabalho.

Diante do apontado acima, este artigo busca identificar qual o conceito de trabalho e o que é um trabalho que faz sentido para um grupo de profissionais, alunos de um curso de especialização de uma universidade do Estado do Rio Grande do Sul. A partir dos conceitos emitidos pelos entrevistados, buscou-se na literatura concepções de trabalho que convergissem ou não com as idéias apresentadas por eles para, só então, serem sintetizados os conceitos sobre o que é o trabalho e o que a ele confere sentido.

1 A evolução da concepção do trabalho

É por intermédio do trabalho que o ser humano tem buscado atender suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se. Contudo, em decorrência de sua natureza ampla e complexa, influenciada pela cultura e pelos acontecimentos históricos, este conceito pode modificar-se.

Uma das primeiras concepções, a clássica, nasce nas sociedades antigas (Gregas e Romanas), onde o trabalho era tido como aquilo que tortura, estava ligado às necessidades

básicas e não definia a liberdade nem a grandeza do homem; um trabalho que não valorizava nem a tarefa nem o indivíduo (ENRIQUEZ, 1999). Essa idéia sobre o trabalho teria perdurado até o início do século XV (ALBORNOZ, 1994).

Posteriormente, o trabalho passa a ser percebido como um esforço físico ou intelectual direcionado para algum fim. *O significado ativo e desejado para realização de objetivos, onde até mesmo o objetivo realizado passa a ser chamado trabalho. Trabalho é o esforço e também seu resultado* (ALBORNOZ, 1994, p.12). O trabalho torna-se uma das categorias capazes de distinguir o ser humano dos animais, pois o homem teria a possibilidade de interrompê-lo no momento em que decidisse, uma vez que não estaria vinculado aos seus instintos, mas a sua liberdade de ação.

Na era industrial, dentro da concepção capitalista, o trabalho passa a ser extremamente valorizado, tornando-se um símbolo de liberdade e da possibilidade do homem transformar a natureza, as coisas e a sociedade. Esta revolução no pensamento liberta o indivíduo dos antigos laços com a terra, transforma-o num trabalhador livre, que vende sua força de trabalho (física e mental). Os indivíduos que não trabalham são vistos, então, como parasitas, delinquentes e inúteis (ENRIQUEZ, 1999).

Com essa concepção de trabalho e o surgimento da grande empresa, o trabalho realizado pelos operários será, para os empreendedores, essencial para a manutenção do sistema produtivo. Para os trabalhadores, um elemento constitutivo e fundamental de sua personalidade. Para a sociedade, basicamente fator integrador, permitindo que se fragilizem ou reforcem laços sociais (ENRIQUEZ, 1999).

Neste contexto, Marx (1984) concebe o trabalho como um processo em que o homem, com sua força, conduz, regula e controla sua interação com a natureza. Por meio deste processo ele é capaz de estabelecer um projeto mental para a realização das tarefas, transformando a natureza ao acrescentar valor à matéria bruta, criando e fabricando produtos. Dentro desse raciocínio, a idéia de concepção e planejamento são atividades inerentes ao trabalho humano, que em hipótese alguma pode ficar restrita apenas à execução.

Na sociedade moderna, foram atribuídos ao trabalho muitas virtudes e efeitos benéficos, como o aumento da riqueza e a eliminação da miséria, mas, subjacente a tudo isto, estava a proposta de contribuição para o estabelecimento da ordem, no intuito de colocar a sociedade humana no comando de seu próprio destino (BAUMAN, 2001). Nesta concepção, o trabalho era compreendido como atividade em que a humanidade como um todo estava determinada por seu destino e natureza, e não por escolha, a fazer parte da história, sendo definido como *um esforço coletivo de que cada membro da espécie humana tinha que*

participar (ENRIQUEZ, 1999, p. 171).

Atualmente, com as transformações que afetam o trabalho – globalização da economia, crescente valorização do capital financeiro, difusão de tecnologias de informação e comunicação, nova divisão internacional do trabalho, preponderância da política econômica neoliberal, reestruturação das empresas na lógica da racionalização flexível, bem como desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e das relações de trabalho – emergem concepções distintas sobre o trabalho. O trabalho deixa de ser concebido como um fundamento ético da sociedade ou da vida individual, passando a ter uma significação simplesmente estética, com o único fim de atender aos objetivos da sociedade do consumo. Para Bauman (2001) e Rifkin (1995) o trabalho perdeu a centralidade e não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar identidades e projetos de vida.

Já Kovács (2002) destaca que o trabalho continua a ser a atividade central que estrutura a vida dos indivíduos e da sociedade em geral, pois ele não é apenas um meio de produção de riqueza, mas também de integração social. A autora lembra que o trabalho tem sido visto de forma ambígua e complexa: tanto pode ser uma atividade física como intelectual; um ato compulsório como um ato de criação que constitui uma fonte de desenvolvimento e de satisfação; um meio de subsistência e, ao mesmo tempo, uma forma de auto-realização, de *status*, de poder e de identidade.

Segundo a análise proposta por Dejours (1997), o trabalho, além de ter um caráter de julgamento utilitário, significa para o trabalhador a afirmação de sua identidade por meio das atribuições individuais inseridas por ele na realização da tarefa. Desta forma, o sentido atribuído pelos indivíduos ao trabalho é composto pela utilidade para a organização e para a sociedade, relacionado com a idéia de finalidade e objetivo. Ao mesmo tempo, confere ao operário a identificação com a tarefa, permitindo o sentimento de realização e satisfação por executar um trabalho, além de sentir-se inserido no grupo ao ter seu trabalho reconhecido pelos pares.

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW (*Meaning of Work*, 1987) em 8 países e, posteriormente, por Morin (1996, 2001) demonstram que as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de fonte de sustento, é um meio de se relacionar com pessoas, se sentir como integrante de um grupo e da sociedade, para terem uma ocupação, um objetivo a ser atingido na vida. Apontam, ainda, que o trabalho pode assumir tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na vida dos trabalhadores, assim como na sua identificação com a sociedade.

No Brasil, os resultados preliminares das pesquisas de Morin, Tonelli e Pliopas (2003), realizadas com 15 gestores, alunos do curso de especialização em Administração de uma universidade do Estado de São Paulo, indicam que o trabalho continua a ser essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade.

Nos estudos de Morin (2001), o trabalho é definido segundo a visão de cada indivíduo, sendo agrupadas as respostas em categorias de acordo com as opiniões dos respondentes. O trabalho pode ser agradável ou desagradável, estar ou não associado a trocas de natureza econômica, podendo ser ou não executado dentro de uma organização. Já a noção de emprego está ligada à noção de retorno financeiro e de concordância para que outras pessoas determinem suas condições de trabalho.

Morin (2001) apresenta uma pesquisa do grupo MOW (1987), em que são categorizados seis padrões de definição de trabalho:

- Padrão A: o trabalho é algo que acrescenta valor a qualquer coisa;
- Padrão B: há um sentimento de vinculação (pertença) ao realizar o trabalho;
- Padrão C: outros se beneficiam com este trabalho;
- Padrão D: alguém determina o que fazer, não é agradável;
- Padrão E: o trabalho é mental e fisicamente exigente;
- Padrão F: o trabalho tem um horário determinado para sua realização; faz parte das tarefas do indivíduo; e recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo.

Nota-se que estes padrões relacionam-se com as concepções históricas de trabalho que, embora possam ter representado fortemente um momento específico, hoje coexistem e complementam-se. Os padrões A, B e C apontam uma idéia positiva de trabalho, destacando sua contribuição para a construção de algo maior, sua importância na vida dos indivíduos e seu caráter social, respectivamente. O padrão A aproxima-se da concepção marxista de trabalho, onde o homem transforma a natureza com seu esforço, contribuindo para a construção de algo maior. O B está ligado à concepção contemporânea de trabalho, defendida por Dejours (1987) e Kovács, (2002), que destacam a importância por ele adquirida para o indivíduo, tornando-se central na sua vida. O padrão C representa a idéia moderna de trabalho, em que é visto como o “construtor” da sociedade e contribuir para alguém.

Os padrões D e E mostram concepções negativas do trabalho, apresentando-o como uma atividade desagradável, que exige esforço físico e mental do indivíduo e que o obriga a realizar para ganhar a vida. Ambos remetem à concepção clássica, nascida nas antigas civilizações, onde o trabalho era tido como algo penoso que não dignifica o homem.

Já o padrão F apresenta uma concepção neutra: uma visão de que o trabalho é toda tarefa que é executada e recompensada. Esta visão é a responsável pela não-diferenciação entre trabalho e emprego, na qual predomina apenas a visão de troca da força do empregado pelo salário pago pelo empregador.

A diversidade de padrões encontrados nos estudos do grupo MOW demonstra a complexidade para a análise do trabalho na sociedade atual, refletindo os diferentes enfoques dos indivíduos. Esta diversidade pode ser decorrente dos vários modelos de organização do trabalho que surgem a partir da flexibilização tecnológica e organizacional e da heterogeneização da classe trabalhadora.

2 Os sentidos do trabalho

Entre os primeiros estudos sobre o assunto, destacam-se Hackman e Oldman (1976), que apontam como um trabalho que tem sentido aquele que é importante, útil e legítimo para quem o realiza. Os autores destacam três características que contribuem para dar sentido ao trabalho: a) a variedade de tarefas – que possibilite a utilização de competências variadas; b) a identidade do trabalho – um trabalho não-alienante, no qual o trabalhador consiga identificar todo o processo desde sua concepção até sua finalização e tenha um resultado identificável; e c) o significado do trabalho – onde a execução de tarefas tenham um impacto positivo na vida de outras pessoas, seja no contexto empresarial ou na sociedade.

Nos resultados do estudo exploratório de Morin (1996), apoiados em Hackman e Oldman e nos estudos do grupo MOW (*Meaning of Work*, 1987), o sentido do trabalho é definido como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado se relaciona às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que ele lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. A coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

BASTOS, PINTO e COSTA (1995) aplicaram o questionário desenvolvido pelo grupo MOW em trabalhadores de organizações públicas e privadas na região metropolitana de Salvador, Bahia. Como resultado, considerando-se o conjunto dos respondentes, os dados coincidiram com os observados no estudo original. Embora algumas diferenças possam ser atribuídas a especificidades culturais locais, todos os resultados encontraram paralelo em algum dos outros oito países que participaram do estudo. Aproximam-se da Inglaterra no que se refere à centralidade do trabalho e apresentam similaridades com a Holanda quanto aos

produtos valorizados e normas sociais do trabalho.

Recente pesquisa de Morin (2001), realizada com estudantes de administração e administradores franceses, belgas e canadenses (Quebec) apontam cinco aspectos que motivam para o trabalho: realizar-se e atualizar competências; adquirir segurança e ser autônomo; relacionar-se com os outros e estar vinculado a algum grupo; contribuir com a sociedade; ter um sentido na vida, o que inclui ter o que fazer e manter-se ocupado. Ao analisar quais os fatores da organização do trabalho que contribuiriam para isso, são destacados pelos estudantes: boas condições (um trabalho que corresponda as suas competências, apresente horário conveniente, ofereça bom salário e permita preservar boas condições de saúde); oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; trabalho estimulante, variado e com autonomia.

Entre os administradores de nível médio e superior da França e de Quebec houve grande convergência das respostas na definição de um trabalho que faz sentido. Foram destacadas seis características que deve ter este trabalho: ser feito de maneira eficiente e levar a um resultado útil; ser satisfatório ao ser realizado, dando oportunidade de resolver desafios com autonomia; ser moralmente aceitável, ser feito de maneira socialmente responsável; ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, desenvolver laços de afeição; garantir segurança; possibilitar liberdade. O trabalho está associado à noção de emprego e receber um salário que permita a sobrevivência; manter as pessoas ocupadas, pois ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, evitando o vazio e a ansiedade.

As respostas de ambos os grupos (França e Quebec) apontam que a organização do trabalho deve possibilitar a realização de um trabalho com autonomia, que permita ao indivíduo desenvolver suas competências e conhecer seu desempenho, podendo, assim, avaliar e fazer os ajustes necessários para melhorá-lo.

O estudo de Morin, Tonelli e Plioplas (2003) sobre o sentido do trabalho para um grupo de alunos de especialização em Administração indica que o trabalho é essencial na vida das pessoas e que estas buscam, além de desenvolver atividades úteis para as organizações e também para a sociedade, variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia e reconhecimento. Ainda, a função de garantir a sobrevivência e segurança são fundamentais para que o trabalho tenha sentido. As autoras constataram que há semelhanças entre os resultados das pesquisas internacionais e os encontrados em seu estudo, porém as especificidades do contexto brasileiro devem ser aprofundadas. Para tanto, sugerem pesquisas em diferentes regiões, a fim de que se identifiquem os sentidos que as pessoas dão ao trabalho e, posteriormente, seja possível estabelecer comparações entre estas.

D'Acri (2003) analisou o sentido do trabalho para os empregados da indústria têxtil de amianto no Rio de Janeiro. O trabalho nessa atividade é extremamente insalubre, com deterioração da saúde física do trabalhador e permanência no emprego em torno de 12 anos, devido à doença que provoca. Pela fala dos trabalhadores, mesmo sob más condições de trabalho, incluindo sofrimento, esforço e dor, existe a alegria da realização, da criação de um fazer humano e do sentimento de participação do mundo. A autora afirma, ainda, que mesmo em um trabalho alienado, há espaço para que o trabalhador encontre sentido na execução de suas atividades. Além de ver o trabalho como *necessidade para satisfazer outras necessidades* como afirma Marx, o trabalhador busca sentir-se útil, valorizado e, assim, realizar-se.

Basso (1998), a partir de seus estudos sobre significado e sentido do trabalho com docentes, define que o significado é a generalização e a fixação da prática social humana (instrumento, técnicas, relações sociais). Identificado o significado do trabalho, é necessário saber o que motiva, incita o homem a realizá-lo, ou seja, o sentido que ele dá ao seu trabalho.

Cabe ressaltar que comumente os conceitos de significado e sentido confundem-se nos trabalhos acadêmicos. Para alguns autores (grupo MOW, D'Acri) sentido e significado são usados como sinônimos. Leontiev (1978, *apud* Basso, 1998) justifica esta não-diferenciação dos conceitos lembrando que, na sociedade primitiva, onde não havia divisão social do trabalho e relações de exploração, significado e sentido das ações se confundiam. Na sociedade capitalista, em que se verifica a divisão social do trabalho e a divisão em classes, verifica-se a ruptura entre esses dois termos, que podem se separar e tornar o trabalho alienado. Tal distinção é adotada no modelo de Hackman e Oldman (1976, *apud* Morin, 2001), nos trabalhos de Morin (1996, 2001), de Basso (1998) e neste estudo.

3 Os passos da pesquisa

O trabalho realizado é de natureza exploratória-qualitativa, objetivando obter uma visão geral a respeito do assunto. A natureza qualitativa do trabalho permite o entendimento de situações em que se requer uma análise tanto descritiva quanto interpretativa (GIL, 1994). Os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas baseadas no questionário utilizado por Morin (1996, 2001), gravadas com a permissão dos entrevistados, para posterior transcrição. Assim, as entrevistas permitiram ao entrevistado discorrer livremente sobre os temas tratados, ampliando as informações para análise. Na interpretação dos dados, foi usada

como técnica de síntese das informações a análise de conteúdo (BARDIN, 1979; TRIVIÑOS, 1987), sendo os resultados encontrados agrupados em 3 dimensões, de acordo com Morin, Tonelli e Pliopas (2003) e, posteriormente, subdivididos em categorias seguindo a semelhança de significado das respostas.

Foram entrevistados 28 dos 30 alunos de um curso de especialização entre abril e julho de 2003. A maioria das entrevistas (18) foi realizada no local de trabalho dos entrevistados, uma na residência do estudante e as outras nove no local onde é desenvolvido o curso. Dentre os entrevistados, 24 são do sexo feminino e apenas quatro do sexo masculino, o que pode viesar aos resultados, pois predomina a ótica feminina sobre o tema. Metade dos entrevistados (14) estão na faixa etária de 20 a 30 anos; onze entre 31 e 40 anos, dois entre 41 e 50 anos; um tem mais de 50. Com exceção de um estudante, que não trabalhava na época da entrevista, todos os demais estavam empregados. No que diz respeito à formação, houve predomínio de graduados em administração (12) e em psicologia (8). Metade dos alunos já havia feito algum outro curso de pós-graduação.

O tempo de experiência profissional dos entrevistados é expressivo. Apenas oito estão há menos de cinco anos no mercado de trabalho, 13 trabalham entre seis e 15 anos e sete estavam atuando no mercado há mais de 16 anos. Começaram, portanto, a trabalhar muito cedo.

4 As interpretações sobre o trabalho

Os relatos dos profissionais (alunos) entrevistados foram baseados em suas vivências, características pessoais e definições individuais, que foram fundamentais para a compreensão do que eles entendem como trabalho.

Entre os entrevistados predominam concepções positivas de trabalho, sendo o mesmo visto como uma forma de realização, que acrescenta valor a algo e que contribui para a sociedade, fortalecendo seu sentimento de pertença.

Comparando as respostas com as concepções históricas de trabalho discutidas anteriormente, constatou-se que, mais que um meio de subsistência, o trabalho é visto como uma forma de transformar a natureza, criando valor e construindo algo que irá acrescentar tanto aos indivíduos quanto às organizações das quais fazem parte. Por meio desta construção, estabelecem uma relação de troca com a empresa, destacando o alcance dos seus objetivos organizacionais como uma forma de atingirem a realização pessoal. Deve ser destacado que coexistem as concepções capitalista e marxista de trabalho, que convergem no sentido de que

o trabalhador irá agregar valor à natureza pelo seu trabalho e divergem a respeito da liberdade e autonomia do trabalhador quanto aos meios de produção.

Embora sem ter a posse dos meios de produção, alguns entrevistados destacam a relação de troca com a empresa, que lhes possibilite um certo grau de liberdade e autonomia para realizar suas atividades.

Trabalho é tu conseguir fazer alguma coisa que tu realmente sintas que tu estás contribuindo, que estás fazendo o que tu gostas (entrevistado 11).

É uma atividade à qual a pessoa se dedica. Pra mim trabalho é uma mistura de prazer e dever (entrevistado 22).

Além de agregar valor para a organização a que pertence, o trabalho também é visto como uma forma de desenvolvimento e aprendizado que possibilita que se aplique na prática os conhecimentos adquiridos quando estudantes. Eles vêem o trabalho como uma possibilidade de crescimento pessoal e profissional a partir das trocas de experiências compartilhadas no contexto empresarial. Isto deve-se, possivelmente, aos sujeitos da pesquisa serem predominantemente jovens e com grandes expectativas quanto ao futuro profissional.

É Trabalho é uma relação de troca com a empresa. Dou e aprendo todo dia... dou o máximo de mim (entrevistado 6).

Trabalho é um aprendizado, conhecimento, aperfeiçoamento de ti como pessoa... (entrevistado 9).

Trabalho, além de ser uma forma de agregar conhecimento, aprender muito mais e crescer profissionalmente e pessoalmente, é quem me dá liberdade de agir (entrevistado 16).

A centralidade do trabalho é um dos pontos de maior destaque nas entrevistas. Mesmo sem serem questionados a respeito, muitos manifestaram que não se imaginam sem trabalhar.

...eu não viveria sem trabalhar, inclusive eu tive lá um mês de férias e eu tirei uma semana porque eu gosto, não adianta, faz parte de mim trabalhar, não me imagino sem trabalhar, de jeito nenhum (entrevistada 1).

Trabalho é a principal palavra na vida da gente. Sem ele a gente não desenvolve (...) eu sem trabalho não seria ninguém hoje (entrevistada 7).

...[trabalho] é a minha vida praticamente, porque hoje em dia a gente passa mais tempo no trabalho que em casa... (entrevistada 12).

O trabalho também é descrito como busca de identificação dentro de uma categoria profissional, de reconhecimento como integrantes de um grupo, por meio das atividades que se executa. Para alguns, ingressar num grupo profissional é o resultado do tempo de estudo, constituindo mais uma etapa na formação e desenvolvimento pessoal. Assim, o trabalho é visto como uma forma de identificação e de formação social do indivíduo.

Eu fico pensando como o trabalho representa na vida da gente. O trabalho é quase que a gente. A fulana é psicóloga, a fulana não é uma pessoa, a fulana é uma psicóloga. Eu acho que o trabalho nos identifica muito. (entrevistada 2)

Trabalho é aquilo que me forma como indivíduo, um processo histórico (entrevistado 6).

O homem é medido também por aquilo que ele faz, aquilo que ele desenvolve no seu trabalho (entrevistado 4).

Dentro da concepção moderna o trabalho é destacado como o meio de construir e transformar o mundo. Além de contribuir para a organização ou para o grupo, o trabalho tem uma função social e é a forma pela qual os indivíduos podem sentir-se parte da sociedade.

É fazer alguma coisa em que eu pudesse agregar algo pro mundo, oportunidade de contribuir. É mais do que só uma realização pessoal: vai me trazer realização pessoal se eu conseguir deixar alguma coisa, uma marca desse trabalho (...) perceber que tu conseguiu agregar alguma coisa a vida das pessoas (entrevistado 20).

Trabalho é vida, tem uma dimensão de divindade. Quando você trabalha, você cria, ajuda a criar o mundo. Esse é o lado divino (...) é uma maneira de participar da criação do mundo (entrevistado 23).

Muitos dos entrevistados não distinguem trabalho e emprego. Alguns, porém, apresentam definições que vão ao encontro do salientado por Kovács (2002) sobre a ambígua e complexa visão do trabalho. Este é, ao mesmo tempo, uma obrigação e uma forma de criação que permite o desenvolvimento do trabalhador como indivíduo e a sua realização. Também é uma forma de sobrevivência, de contribuição social e busca de identidade.

5 Os sentidos do trabalho na ótica dos entrevistados

Ao solicitar que completassem a expressão “para você, um trabalho que faz sentido é...”, a maioria das descrições dos estudantes remete a conceitos amplos e interligados, como: “trabalho que faz sentido é aquele que me dá o resultado que espero”. Isso, dado que cada pessoa tem seu conceito de resultado, é fator complexificador para a análise e elaboração de categorias. A descrição de vivências e experiências profissionais dos entrevistados possibilitou estabelecer as características que os mesmos atribuem a um trabalho que faz sentido.

Os resultados apresentados seguem a classificação utilizada por Morin, Tonelli e Pliopas (2003), que definem três dimensões: o trabalho e seus sentidos relativos ao indivíduo, à organização e à sociedade. Estes resultados foram agrupados em categorias, dentro destas dimensões, segundo suas semelhanças e significados e estão esquematizados na Figura 1. Cada uma delas será detalhada posteriormente.

5.1 Dimensão individual

A dimensão individual contempla aspectos que remetem ao trabalho e seus sentidos para o indivíduo, apresentados em uma ordem decrescente de subjetividade: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência e independência.

Os entrevistados expressam que o trabalho que faz sentido é coerente com seus valores e crenças pessoais, que não os obrigue a realizar atividades que considerem moralmente incorretas.

... que não cause um sofrimento tão excessivo, que não faça com que tu te prostitua tanto nos teus valores, que seja tão sofrido (entrevistado 10).

O meu é um trabalho que me faz sentido [...] eu tenho contato com pessoas. Trabalho num local ético, honesto, transparente. Isso pra mim é bastante importante (entrevistado 15).

Dimensão		Trabalho que faz sentido...	Trabalho que não faz sentido...
Dimensão Individual	Coerência	Identifica-se com os valores da pessoa	Entra em choque com os valores da pessoa
		A pessoa acredita no trabalho que realiza	A pessoa não acredita no trabalho que realiza
	Alienação	É claro quanto ao seu objetivo. Sabe se porque ele está sendo realizado.	Não sabe porque está fazendo aquilo.
	Valorização	A pessoa sente-se valorizada, é reconhecida por meio do trabalho	Não é reconhecido nem valorizado
	Prazer	Prazeroso, a pessoa gosta de fazer	A pessoa não sente prazer no que faz
	Desenvolvimento	Possibilita desenvolvimento e crescimento	Não possibilita desenvolvimento. Não acrescenta nada para a pessoa
	Sobrevivência e independência	Garante retorno financeiro e atende as necessidades básicas Liberdade financeira	
Dimensão Organizacional	Utilidade	Agrega valor e contribui para a empresa	Não agrega para a empresa
		Satisfaz as expectativas da empresa	Não alcança os resultados/objetivos esperados É improdutivo
	Organização do trabalho	Não é rotineiro	É rotineiro
		Possibilita a autonomia	É burocrático
		Permite pensar e criar	É apenas operacional
		É desafiante	Não desafia nem instiga
	Relações interpessoais	Permite o contato com pessoas	Não há respaldo ou apoio dos colegas
Desenvolve-se num ambiente agradável		Realiza-se em um ambiente que não muda	
Dimensão Social	Utilidade	Contribui para alguém e/ou para a sociedade	Não agrega para outra pessoa nem para a sociedade

Figura 1 - Dimensões do trabalho

Quando o trabalho entra em choque com os valores pessoais do indivíduo, ou o mesmo não acredita na proposta apresentada, o trabalho tem forte tendência a ser fonte de sofrimento, deixando de ter sentido.

O trabalho perde o sentido quando tu tens que vender algumas idéias daquilo que não necessariamente se traduz naquilo que tu acreditas como pessoa (entrevistado 27).

Ao ter claro o motivo do trabalho executado, o sujeito é capaz de perceber o seu sentido. Saber o objetivo do que está sendo realizado é, portanto, de grande importância para os entrevistados.

Eu acho que não é somente realizar uma tarefa, mas sim fazer sabendo qual é o objetivo e porque tu tá fazendo, qual o teu papel principal ali (entrevistado 16).

Realizar uma tarefa sem saber qual sua destinação e utilidade confere um sentimento de inutilidade ao trabalho e o sujeito sente-se “perdido”, sem saber o porquê e com que finalidade está fazendo aquilo. Sem ter a visão do seu trabalho como um todo, como instrumento necessário à concretização de um fim específico, o indivíduo pode alienar-se de suas tarefas.

Fazer por fazer, isso me incomoda um pouco. Se a gente não sabia aonde ia chegar, e se não via resultado depois (entrevistado 19).

Para muitos dos entrevistados, em um trabalho que faz sentido o trabalhador é valorizado e reconhecido por parte da empresa, dos pares e da sociedade de modo geral. Ao realizar algo que seja reconhecido pelos demais, a pessoa consegue formar uma imagem de si, a identidade adquirida por meio do trabalho.

... fazer as coisas e ser reconhecida, o quanto que tu é reconhecida pela organização... (entrevistado 11).

Quando a gente pode deixar alguma coisa através dele, por mínimo que seja, desde que seja alguém se dando conta de alguma coisa ou até uma grande coisa. Eu acho que o trabalho supre esta necessidade das pessoas de ter algo que tu possa ver que tu construiu (entrevistado 20).

Já quando o trabalho não consegue prover o reconhecimento e o respeito ao trabalhador perante os demais, acaba não fazendo sentido, segundo relatam os sujeitos da pesquisa. É feita, ainda, uma ressalva quanto ao fato de que, mesmo o trabalho sendo bem remunerado, não é suficiente, caso a pessoa não seja valorizada e reconhecida pelo trabalho que executa.

... porque tu podes ser muito bem remunerado e ser muito mal considerado na tua organização e aí eu não sei se isso agrega... (entrevistado 05).

Fazer um trabalho que goste, sinta prazer em sua execução, também é algo importante para que este faça sentido. Entretanto, se a pessoa realiza um trabalho que não é prazeroso, que ela não goste, não é possível encontrar sentido.

Foi desgastante e não fazia sentido porque não era aquilo que eu gostava de fazer (entrevistado 01).

Diferentemente, para alguns entrevistados o fato de executarem um trabalho do qual não gostem, não significa, necessariamente, que este não tenha sentido. Muitos dizem que mesmo não gostando do que faziam, em determinado momento da vida profissional, este aprendizado criou condições para a busca de um trabalho futuro.

Trabalho sem sentido eu acho que tem às pencas, mas dependendo do momento ele serve para te ajudar a ver o que é que tu quer, o que vai ter sentido mais adiante (entrevistado 15).

... todos os meus estágios me fizeram sentido, mesmo eu não gostando muito, eu acho que pelo aprendizado (...) me ajudaram a crescer, a eu descobrir onde eu realmente gostaria de trabalhar, o que eu gostaria de fazer... (entrevistada 12).

Esta possibilidade de desenvolvimento, entendido como crescimento, aprendizagem e evolução, é bastante importante para eles. Assim, a possibilidade de aprender e desenvolver-se como pessoa e profissional é um fator que confere sentido ao seu trabalho.

... o principal sentido do trabalho é o aprendizado, cada vez mais. Muito mais que o salário, remuneração, enfim... (entrevistado 7).

É aquele que me desenvolva como pessoa, que me dê uma visão de outras realidades (entrevistado 22).

Entre outros aspectos ligados à dimensão individual, surge o financeiro: o trabalho como elemento fundamental para garantir a sobrevivência. O retorno material, bem presente na descrição do que é trabalho e na justificativa de porque trabalham, apareceu com menor ênfase na descrição do que seria um trabalho que faz sentido. Quando aparece, diz respeito às necessidades básicas de sobrevivência e para adquirir um bom padrão de vida (não como meio de enriquecimento). Isso leva a concluir que, caso dispusessem de renda suficiente para viver sem precisar trabalhar, poderiam fazê-lo sem preocupação financeira e, mesmo assim, encontrariam sentido naquilo devido a outros fatores, como valorização, prazer e possibilidade de crescimento pessoal. Nota-se, então, que a maioria dos entrevistados não considera a remuneração como fator primordial para que um trabalho faça sentido.

Trabalho que faz sentido...é aquele que atende todas as necessidades básicas de segurança,alimentação,moradia. Tendo esta parte básica preenchida, o sentido do trabalho mesmo é a convivência com as pessoas... (entrevistado 16)

Dele [do trabalho] tu tiras o teu sustento, a base para ti formar a tua renda familiar, bem como para ter realização profissional e conseguir ajudar alguém... (entrevistado 27)

5.2 Dimensão organizacional

Quanto à dimensão organizacional, aparecem nas entrevistas aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente de trabalho. Mencionaram que para um trabalho fazer sentido ele deve alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo. Enfim, deve ter alguma utilidade.

Quando ele é produtivo, quando ele produz resultados, quando a gente atinge os objetivos (entrevistado 2).

...quando eu tenho um objetivo estipulado de atingir aquela meta, e eu consigo chegar o mais próximo dela, isso faz sentido pra mim (entrevistada 8).

Caso isso não ocorra, o trabalho é considerado como improdutivo, perda de tempo e, portanto, sem sentido.

Algumas vezes é necessário fazer um trabalho que você sabe que não será aproveitado, daí o trabalho não tem sentido (entrevistado 17).

Eu fiquei infeliz, acho que não agreguei nada para a empresa e a empresa não agregou nada pra mim, a não ser o sofrimento... (entrevistado 6).

Um trabalho faz sentido, também, quando permite que o trabalhador tenha autonomia, possa exercer sua criatividade e pensar. A existência de desafios na execução da atividade é outro fator relevante.

... o maior prazer é poder pensar, poder produzir conhecimento (entrevistado 2).

...é aquele em que eu posso pensar, que posso desenvolver os meus projetos... (entrevistado 4).

A partir do momento em que o trabalho se torna rotineiro, burocrático, operacional e incapaz de instigar seu executor, influencia diretamente na definição de um trabalho que faz ou deixa de ter sentido para o sujeito.

Quando não tem mais desafio, parece que não tem mais sentido (entrevistado 19).

Muitas vezes a gente acaba fazendo alguns relatórios, coisas burocráticas que te levam do nada para lugar nenhum (entrevistado 28).

Ainda na dimensão organizacional, um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas, e possibilita relações construtivas. O simples fato de poder trabalhar com pessoas, em meio a elas, confere sentido ao trabalho dos entrevistados.

O sentido do trabalho mesmo é a convivência com as pessoas porque a maior parte do tempo tu passa com essas pessoas que trabalham contigo, passa a ser tua segunda casa (entrevistado 16).

Entretanto, a partir do momento em que a pessoa não encontra apoio e respaldo dos pares, o trabalho é visto como sem sentido.

Quando eu tentava fazer alguma coisa diferente não tinha o respaldo da própria equipe. Eu queria mais, queria desenvolver, acho que eu tava pensando muito diferente deles e da própria diretoria [...] Quando eu tentava fazer alguma coisa diferente não tinha contrapartida (entrevistado 20).

5.3 Dimensão social

O trabalho que faz sentido, visto como sendo capaz de contribuir e ser útil para a sociedade aparece como fundamental, comparando-se com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional. Nota-se que na dimensão social ele adquire maior amplitude, pois se refere ao trabalho como contribuindo para o desenvolvimento não só da empresa, mas da sociedade em geral. Este é um aspecto bastante ressaltado pelos entrevistados que sentem a necessidade de realizar atividades que agreguem valor tanto para alguém quanto para a sociedade.

É aquele que agrega alguma coisa pra humanidade, que tem razão de existir (entrevistado 23).

É aquele que gera algo pra alguém, que dá prazer em desempenhar, em poder auxiliar. O que faz sentido pra mim são as coisas que me motivam, me desafiam e que eu sei que vai gerar algo em alguém, para alguém (entrevistado 26).

A partir do momento em que o trabalho não é capaz de contribuir, trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido.

Se eu ver que o trabalho é em vão ou que ele não vai agregar para outra pessoa ou para o problema que eu tenho, daí também não faz sentido tu trabalhar em cima de alguma coisa que não vai ter ganho nenhum pra ninguém (entrevistado 1).

A classificação das respostas nestas três dimensões possibilitou uma melhor análise das mesmas. Percebeu-se que todos os tipos de trabalho citados como tendo sentido tiveram

um correspondente oposto na definição de trabalho sem sentido. Isto facilitou a análise qualitativa e facilitará futuras análises quantitativas.

Nota-se, em princípio, que se o trabalhador percebe sentido nestas três dimensões deverá ser mais feliz, realizado e produtivo.

6 Considerações finais

O trabalho e os sentidos que a ele são conferidos merecem uma reflexão que passa pelas concepções históricas sobre trabalho e suas mudanças ao longo do tempo. Hoje, a sociedade organizacional (CHANLAT, 2000) se sobrepõe aos indivíduos, mas o trabalho continua como elemento integrante da vida dos trabalhadores, sejam assalariados ou não, tendo papel central e positivo na vida dos indivíduos. O trabalhar é eticamente valorizado e são desprezados os que não o fazem, independentemente da existência, ou não, de emprego (ou trabalho) para todos. Busca-se, no trabalho, um sentido e, na sua ausência, há o sofrimento (ENRIQUEZ, 1999; DEJOURS, 1987).

Para Sievers (1997), a perda do sentido do trabalho traz como consequência a perda da motivação para o trabalho, nascendo, assim, a necessidade de se desenvolver planos motivacionais nas empresas, deixando-se de lado a causa desta falta de interesse. Para ele, o trabalho só tem sentido quando é visto não apenas como uma dimensão da instituição empregadora, mas também como uma parte da vida do indivíduo e da sociedade, o que, ressalta, não acontece na maioria das empresas.

Neste estudo, de natureza qualitativa, realizado com profissionais/estudantes participantes de um curso de pós-graduação, os mesmos foram questionados sobre o que entendem por trabalho, por que trabalham e o que é um trabalho que faz sentido e aquele que não faz sentido. Percebeu-se que os resultados obtidos remeteram a outros estudos, como os realizados por Morin (1996,2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2003).

Por meio da análise dos resultados observa-se que, para os entrevistados, o trabalho é central na suas vidas. Estes testemunham, também, uma visão positiva de seu trabalho, mesmo que por parte das mulheres surjam algumas manifestações de desejo em disporem de mais tempo para a família. Apesar de apenas quatro homens terem participado da pesquisa, nenhum deles manifestou este tipo de preocupação.

Levando em conta que as respostas dos entrevistados apresentam dimensões individuais, organizacionais e sociais, as manifestações agrupadas como de caráter

individual demonstraram que um trabalho que faz sentido identifica-se com os valores morais (éticos) da pessoa, proporciona valorização, é prazeroso, possibilita desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo o mesmo está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo. Com menor ênfase, os sujeitos atribuíram importância ao fator financeiro apenas como complementar e não essencial para que o trabalho faça sentido. A remuneração é vista como importante para atender às necessidades de sobrevivência e independência, mas não indicativo de um trabalho que traz plena realização. Pressupondo que os sujeitos analisados estejam em um estágio profissional em que as necessidades básicas são perfeitamente supridas, o principal enfoque dado a esta questão diz respeito à liberdade financeira.

Por outro lado, o trabalho sem sentido é aquele que entra em choque com os valores pessoais, não acrescenta nada à pessoa, nem possibilita que se desenvolva, seja reconhecida e valorizada pelas atividades que realiza em seu emprego. Ainda, quando não percebe o porquê da realização da tarefa e não gosta do que faz.

Na dimensão organizacional, os entrevistados demonstraram preocupação em atender aos interesses e necessidades da organização, agregando valor e satisfazendo as expectativas da mesma. Além disso, para um trabalho ter sentido ele deve alcançar resultados, deve permitir a autonomia, a criatividade, o poder pensar. Outro aspecto importante é um ambiente agradável. O que diferir disso significa realizar um trabalho sem sentido.

Na dimensão social fica claro que o trabalho deve contribuir, agregar valor a alguém e à sociedade como um todo. O sentido de comunidade e cooperação no trabalho é bastante forte e representa uma possível reação à individualização exacerbada gerada pela competição dentro das empresas e que determina que alguns serão ganhadores e outros perdedores.

A análise dos resultados obtidos permite concluir que a definição de um trabalho com sentido pode ser influenciada por quatro variáveis subjetivas (Figura 2): a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; b) o valor (grau de importância, centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; c) os valores éticos individuais; e d) o motivo (a razão) pelo qual trabalha. Esses fatores são altamente influenciados pelo meio social e cultural no qual o indivíduo está inserido. Enfim, entende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e motiva o sujeito para a execução das tarefas que lhe cabem.

A questão de trabalhar percebendo sentido no que se faz pode possibilitar que numa organização se alcance a eficácia sem a preocupação de desenvolver programas motivacionais que estimulem o trabalhador por pouco tempo e não permaneçam. Assim, constantemente

precisam ser reforçados, já que o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como autonomia, reconhecimento, possibilitar o desenvolvimento e crescimento, e isso muitas organizações não oferecem.



Ilustração 1- Componentes do sentido do trabalho

Como este estudo foi realizado com um grupo homogêneo de profissionais e no qual predomina uma visão feminina sobre o tema não se pode fazer inferências absolutas, sendo interessante à realização de outros estudos para a validação dos resultados encontrados para outros grupos. Pretende-se estender a pesquisa a um maior número de entrevistados, que pertençam a categorias profissionais diferenciadas. Desta forma, buscar-se-á apresentar opiniões diferentes ou complementares e que permitirão ampliar o estudo e verificar o sentido que é dado ao trabalho por sujeitos de diferentes categorias profissionais, empregados ou autônomos.

Referências Bibliográficas

- ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Ed. 70, 1979.
- BASSO, Itacy. Significado e Sentido do Trabalho Docente. In: *Caderno CEDES*. V. 19. n. 44 Campinas: Unicamp, 1998.
- BAUMAN, *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CHANLAT, Jean-Francois. *Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social*. São Paulo: Atlas, 2000.

CHANLAT, Jean-Francois O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1991-1994. 3 v

CHINEE, P. C. C, *Trabalho e mudanças na organização* Disponível em: <<http://www.faculdadesaoluis.br/pages/publica>. Publicado em 2000. Acesso em: 13/11/2003.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Ed., 1987.

___ *O fator humano*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1997.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, Perda da Identidade. In.: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (orgs.). *Relações de Trabalho Contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999. p. 69-83.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1994.

KOVÁCS, Ilona. *As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação*. Oeiras, Portugal: Celta, 2002.

MARX, Karl. *Manuscritos Econômicos e Filosóficos*. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. O trabalho e seus sentidos. In.: Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 27, 2003, Atibaia. *Anais do Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração*, Atibaia, ANPAD, 2003. 1CD-ROM.

MORIN, Estelle. 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.

___ Os Sentidos do Trabalho. IN.: *Revista de Administração de Empresas – RAE*. V. 41, n.º3, jul/set – 2001. p. 8-19.

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

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2001, c1998.

SIEVERS, Bukard. Além do Sucedâneo da Motivação. In: ZALEZNIK, Abraham; BERGAMINI, Cecilia; CODA, Roberto. *Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

¹ No pensamento marxista, o trabalho alienado é a produção executada por sujeitos que não possuem qualquer controle sobre o que produzem. É a condição em que o trabalhador torna-se apenas um instrumento de uma produção material exterior e autônoma. (MARX, 1984). Karl Marx, na conjuntura da primeira revolução industriais na Europa, denunciava o trabalho alienado como o portador da transformação dos operários em um simples “apêndice das máquinas” em que trabalhavam.