



O Sentido do Trabalho: um Estudo de Caso com Docentes Argentinos

*Maria Julia Pegoraro Gai, Vânia Medianeira Flores Costa, Luis Felipe Dias Lopes,
Daniele Letícia Meinerz, Synara Sepúlveda Sales*

Resumo: O trabalho docente passa por mudanças quanto a demanda e organização do trabalho, que acabam exercendo influência na vivência em sua função. Tendo isso em vista, o objetivo deste trabalho é analisar o sentido do trabalho de docentes de uma instituição de ensino superior pública argentina. Utilizou-se a Escala del Trabajo con Sentido para coleta de dados quantitativos com 200 docentes, analisados por meio de estatística descritiva, tabelas de frequências e padronização das escalas. Coletou-se os dados qualitativos com entrevistas com 8 docentes, analisadas por análise de conteúdo. Identificou-se que os docentes têm uma percepção positiva quanto ao sentido do seu trabalho, pois todos os fatores foram classificados como alto, o que foi corroborado pelos dados qualitativos.

Palavras-chave: Sentido do trabalho; Docentes universitários; Universidades públicas

1 Doutoranda em Psicologia na Universidade Federal de Santa Catarina, Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (2020) e Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria. Interesse de pesquisa: Comportamento Organizacional, Avaliação Psicológica, saúde ocupacional. mariajuliagai@hotmail.com;

2 Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (2008), mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2000) e graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (1992). Interesse de pesquisa: Comportamento Organizacional, vínculos com a organização. vania.costa@ufsm.br;

3 Doutor em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade Federal de Santa Catarina (2001), mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria (1994) e graduado em Matemática pela Faculdade Imaculada Conceição (1988). Interesse de pesquisa: Comportamento Organizacional, métodos quantitativos. lflopes67@yahoo.com.br;

4 Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria. danielemeinerz.psic@gmail.com;

5 Mestre em Psicologia Forense na Universidade Tuiuti do Paraná. Departamento de Psicologia – Programa de pós-graduação em Psicologia. Interesse de pesquisa: Avaliação psicológica, psicologia forense, neuropsicologia, terapia cognitivo comportamental, terapia do esquema. synarasepulveda@hotmail.com.

The Sense of Work: a Case Study with Professors from Argentina

Abstract: The professors works undergoes changes in terms of demand and work organization, which end up influencing their experience in their role. With this in mind, the aim of this paper is to analyze the sense of the work of professors at an Argentine public higher education institution. The Escala del Trabajo con Sentido was used to collect quantitative data from 200 professors, analyzed using descriptive statistics, frequency tables and standardization of scales. Qualitative data were collected through interviews with 8 professors, analyzed by content analysis. It was found that professors have a positive perception of the sense of their work, as all factors were classified as high, which was corroborated by qualitative data.

Keywords: Sense of work; Professors; Public universities.

Introdução

A carreira acadêmica era percebida como segura e de alto status social, contando com boas oportunidades e autonomia. No entanto, esse cenário foi alterado em função do aumento do número de discentes e pelo destaque dado à pesquisa, somados à pressão econômica, que faz com que aumente a demanda de trabalho. As características e as relações de trabalho possuem uma correlação positiva com o sentido que os docentes dão ao mesmo e as cargas de trabalho física e mental, por sua vez, associam-se de maneira negativa com o sentido do trabalho (VILAS BOAS; MORIN, 2014).

Além desses aspectos, Vilas Boas e Morin (2016) destacam que as cobranças por orientação de alunos e maior número de publicações podem ser apontados como aspectos que limitam os resultados em função da carga de trabalho dos docentes, já que atualmente são vistos e avaliados mais como pesquisadores e orientadores do que como docentes. Ainda sobre os estudos com docentes, Vilas Boas e Morin (2017) ressaltam que quando uma pessoa trabalha em um local livre de opressão e excessos, com um ambiente favorável, encontrará uma boa vivência no trabalho, fazendo com que perceba sentido no que executa. Contudo, quando o trabalhador não identifica sentido em sua função, tende a adoecer, o que faz com que crie mecanismos de defesa que acabam influenciando em sua qualidade de vida.

Na percepção de Morin (2001) quanto ao sentido do trabalho, a autora comenta a importância de o trabalho seguir as normas de dever e da convivência no meio social, baseado em valores éticos e espirituais, sendo moralmente aceitável. O meio social também é

importante, uma vez que ter um bom relacionamento profissional, tanto com os colegas como com os clientes, são aspectos que influenciam na vinculação e na cooperação entre a equipe.

Um trabalho com sentido é realizado com eficiência e com objetivos determinados, com investimento de energia em atividades rentáveis; é intrinsecamente satisfatório, já que o prazer e a realização advindas das tarefas concedem sentido ao trabalho; é aceitável em uma perspectiva moral, sendo responsável para com a sociedade; é fonte de boas relações, possibilitando obter reconhecimento e ajudar os outros, auxiliando no desenvolvimento da identidade; proporciona segurança e autonomia, pois possibilita independência e atendimento às necessidades básicas e mantém a ocupação, uma vez que conta com uma rotina de atividades estruturada. A partir disso, períodos de transformação da organização podem ser uma oportunidade de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho da organização (MORIN, 2001).

Ao realizar uma pesquisa com estudantes de administração e administradores no Quebec e na França, Morin (2001) identificou um aspecto novo relacionado ao sentido do trabalho: o trabalho precisa ser estruturado eficientemente, gerando produtos e resultados com utilidade, caso contrário, isso pode levar à absurdez da tarefa. A autora destaca que “o fato de fazer um trabalho que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para torná-lo absurdo” (p. 16). Por fim, o último aspecto salientado pela autora é que um trabalho dotado de sentido possibilita que o sujeito se mantenha ocupado, contando com uma rotina de atividades e horários programada, organizando os trabalhadores no tempo e em sua trajetória profissional. O trabalho também permite agregar sentido às férias dos trabalhadores.

Tendo em vista essas proposições, Morin e Forest (2007) definiram cinco características fundamentais para que um trabalho tenha sentido, sendo elas: utilidade social; integridade moral; oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento; autonomia; e qualidade das relações. De acordo com Duarte (2004), o que dá sentido, que liga a ação com a motivação do sujeito, são as relações sociais entre o grupo, portanto, sendo compreendido apenas como parte do grupo, a ação individual ganha um sentido racional. O autor ainda explica que

[...] acontece que também para a sociedade o trabalho do operário apresenta uma cisão entre o conteúdo e o sentido. Como estamos falando de uma sociedade capitalista, o sentido que a atividade do operário tem é o de parte necessária do processo de reprodução do capital, ou seja, o sentido é dado pelo valor de troca da força de trabalho [...] o sentido pessoal que o trabalho tem para o operário é uma consequência do sentido que esse trabalho tem para a sociedade capitalista (DUARTE, 2004, p. 58).

Somado a isso, Cohen-Meitar, Carmeli e Waldman (2009), explicam sobre a relevância do sentido no trabalho e do sentido do trabalho para fomentar a identificação organizacional, já que está relacionada com vivências psicológicas positivas no trabalho que, por sua vez, tendem a ser um fator que favorece o desenvolvimento da criatividade dos trabalhadores.

As consequências da percepção do sentido do trabalho para as organizações e para a sociedade são muitas, já que isto estabelece o que os sujeitos entendem como legítimo ou não no meio organizacional, incluindo o que estão dispostas a tolerar. Dessa forma, estar ciente do sentido do trabalho é fundamental para entender o comportamento dos trabalhadores em um cenário pós-moderno, em que a questão profissional se mantém como essencial na constituição da identidade e do bem-estar (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012), ainda que não seja possível fazer previsões a partir disso.

A respeito da Administração Científica, Bergamini (2015) menciona que tal propõe uma percepção robotizada do homem, que remete a divisão do trabalho e que parece ser racional, a partir da perspectiva cibernética. No entanto, esse modo de pensar o trabalho demonstra ser inadequado. A autora explica que ao perder a concepção de inteireza das atividades, os sujeitos privam-se do significado desse trabalho. Logo, não são mais capazes de verificar a diferença do sentido de sua própria vida e de sua vida profissional.

Nas atividades do trabalho docente, um elemento marcante é o ato constante de compartilhar conhecimento. A respeito dessa conduta, Moreno e Zapata (2016) inferem que é uma postura que integra o trabalho e que o agrega sentido, já que compartilhar conhecimento possibilita conceber o sentido social do trabalho, que decorre da relação com os demais. A pesquisa de Vale, Brito Filho e Maciel (2019) a respeito do sentido do trabalho docente identifica que as jornadas longas e intensas de trabalho, com alto nível de exigência, entre outros aspectos associados, influenciam o sentido do trabalho dos professores. Os meios de reconhecimento social e a remuneração do trabalho docente exercem impacto negativo na realização e satisfação dos professores.

Considerando a discussão abordada sobre o assunto, o objetivo deste trabalho é analisar o sentido do trabalho de docentes de uma instituição de ensino superior pública argentina. Para isso, na seção seguinte está elucidado o delineamento metodológico adotado nesta pesquisa.

Método

Para alcançar o objetivo da pesquisa, este estudo tem caráter descritivo, abordagem mista e natureza aplicada. De acordo com Gil (2018), trata-se de um estudo descritivo em função da busca por estabelecer uma relação entre as variáveis estudadas. A escolha de adotar a abordagem mista, ou seja, quantitativa e qualitativa, se justifica pela legitimidade dos métodos. Segundo Creswell (2010), o uso de métodos mistos torna possível beneficiar-se das potencialidades das pesquisas qualitativa e quantitativa, possibilitando a obtenção de maior número de *insights* com a junção dessas abordagens do que se realizadas de maneira individual, o que auxilia no entendimento dos problemas de pesquisa. O autor complementa que os problemas de pesquisa oriundos das ciências sociais e da saúde são complexos, e o uso isolado de abordagens quantitativas ou qualitativas não é indicado para dar conta e responder a toda esta complexidade.

Os participantes são docentes de uma universidade pública argentina, em que 154 participaram da etapa quantitativa e 8 da etapa qualitativa. Os dados foram coletados por meio da Escala do Trabalho com Sentido, de Bendasolli e Borges-Andrade (2015), adaptada para o espanhol por Gai (2020) e entrevistas qualitativas (YIN, 2016). A análise dos dados quantitativos deu-se por meio de estatística descritiva (percentual, média e desvio padrão), tabelas de frequências e padronização das escalas executadas por meio do *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 21.0.

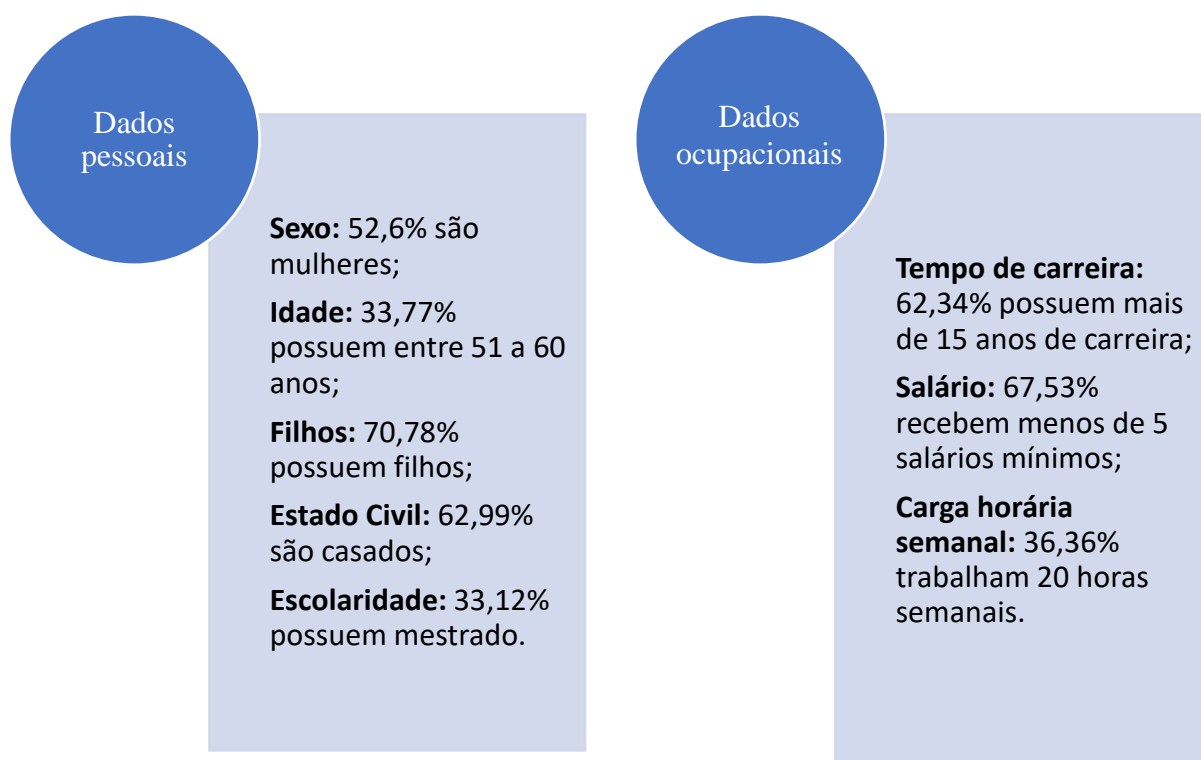
A padronização das escalas foi realizada de acordo com Lopes (2018), em que os indicadores se classificaram como “baixo” (0,00 a 33,33%), “moderado” (33,34 a 66,67%) e “alto” (66,68 a 100,00%). Já a análise dos dados qualitativos foi realizada por meio de análise de conteúdo segundo Bardin (2016), utilizando categorias *a priori* e *a posteriori*, elucidadas na apresentação dos resultados. Cabe mencionar que esta pesquisa foi avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisas.

Resultados e Discussão

Visando identificar as principais informações sobre os participantes, investigou-se os dados pessoais como: sexo, idade, filhos, estado civil, escolaridade; e ocupacionais (tempo de carreira, salário e carga horária semanal), dos 154 docentes argentinos participantes do estudo.

Essas informações foram sintetizadas no Quadro 1, que apresenta os resultados com maior percentual na amostra investigada.

Quadro 1 – Síntese dos dados pessoais e ocupacionais dos participantes.



Fonte: dados da pesquisa (2019).

Analisou-se a percepção dos docentes quanto aos fatores: Utilidade social do trabalho, Ética no trabalho, Liberdade no trabalho, Aprendizagem e desenvolvimento, Qualidade das relações e Coerência e Expressividade. Esses fatores e seus respectivos itens foram analisadas de forma quantitativa, e os dados encontrados são visualizados na Tabela 1.

Tabela 1 – Média, desvio padrão e classificação dos itens

Fator/Itens	Média	Desvio Padrão	Classificação
Utilidade social do trabalho			
Meu trabalho é útil para a sociedade.	4,732	0,5	Alto
Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.	4,601	0,565	
Meu trabalho é útil aos outros.	4,516	0,629	
Meu trabalho é importante para os outros.	4,326	0,647	
Utilidade social do trabalho	90,402	9,941	
Fator/Itens	Média	Desvio Padrão	Classificação
Ética no trabalho			
Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	4,215	0,842	Alto
Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.	4,243	0,845	
Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).	4,032	0,965	
Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.	3,736	1,114	
Ética no trabalho	79,738	17,805	
Fator/Itens	Média	Desvio Padrão	Classificação
Liberdade no trabalho			
Meu trabalho me permite tomar decisões.	4,156	0,812	Alto
Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.	4,117	0,826	
Tenho autonomia em meu trabalho.	4,058	0,867	
Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.	4,052	0,825	
Liberdade no trabalho	80,976	14,997	
Fator/Itens	Média	Desvio Padrão	Classificação
Aprendizagem e desenvolvimento			
Meu trabalho me permite aprender.	4,686	0,555	Alto
Tenho prazer na realização de meu trabalho.	4,751	0,476	
Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.	4,638	0,546	
Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.	4,519	0,66	
Aprendizagem e desenvolvimento	92,294	9,216	
Fator/Itens -	Média	Desvio Padrão	Classificação
Qualidade das relações			
Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	4,437	0,732	Alto
Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	4,549	0,572	
Posso contar com o apoio de meus colegas de trabalho.	4,359	0,674	
Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.	4,366	0,685	
Qualidade das relações	87,96	11,717	
Fator/Itens	Média	Desvio Padrão	Classificação
Coerência e Expressividade			
Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.	4,718	0,465	Alto
Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.	4,611	0,609	
Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.	4,19	0,819	
Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.	4,039	0,793	
Coerência e expressividade	86,858	11,118	

Fonte: GAI; COSTA; LOPES; MEINERZ; OLIVEIRA (2021, p.07).

O primeiro fator analisado foi a “Utilidade social do trabalho”, que diz respeito a execução de um trabalho com utilidade para outras pessoas e à sociedade (MORIN & FOREST, 2007). Analisou-se a percepção dos docentes quanto a esse fator e seus respectivos itens de maneira quantitativa, em que os dados encontrados são visualizados na Tabela 1. De acordo com os dados apresentados, os itens mais bem avaliados estão relacionadas a utilidade e contribuição do trabalho para a sociedade, ainda que os demais itens também tenham médias altas, acima de 4,3. Entre os docentes argentinos, 97,39% percebem como alta a utilidade social do seu trabalho, 2,61% veem como moderada e nenhum entende como baixa.

Para análise dos dados qualitativos a respeito desse fator, considerou-se a subcategoria de análise definida *a priori* referente à utilidade social trabalho em nível social e individual, em que seis dos oito docentes mencionaram que identificam como relevantes suas contribuições para a sociedade em que estão inseridos e cinco dos oito docentes destacam essa importância diretamente na vida dos estudantes, conforme exemplificado por meio das seguintes falas.

“Para mim, o docente, de todo nível [...] cumpre um papel importantíssimo na sociedade porque deve transmitir um modelo a seguir, e não só em termos de conhecimento, mas também no que faz a ética profissional, na responsabilidade social que temos [...]” (AR2).

“Você é referência, é um modelo de... ao menos do que faz no profissional para eles... você contribui de maneira determinante na formação de uma imagem profissional que você tem que ajudar a formar, desde a forma como te vestes, como te portas, como falas, a ênfase que colocas” (AR2).

“Creio que no desenvolvimento do exercício profissional, depois, esse exercício tenha um impacto na sociedade. Se você te educa ou não transmite alguns valores ao profissional, depois quando trabalha, o mau trabalho ou mau desempenho tem um impacto na vida social” (AR3).

A partir dos dados qualitativos, evidenciou-se a importância percebida por parte dos docentes de seus ensinamentos na tomada de decisão dos alunos, que acabam por trazer consequências à sociedade, bem como o cuidado inerente a função docente, percebido pelos alunos como um exemplo a ser seguido, considerando isso como um aspecto de responsabilidade social. Também citam as atividades que envolvem setores da comunidade, extrapolando o ambiente universitário.

D’Arisbo et al. (2018) esclarecem que esse processo de desenvolvimento dos estudantes é percebido pelos docentes, que identificam seu papel na transformação, o que consequentemente traz impactos à sociedade. É importante apontar a fala do AR6 que menciona que “*é como uma parte, um grãozinho de areia da totalidade para que os estudantes se formem e possam completar seus estudos*”, ou seja, a contribuição à sociedade requer um trabalho

anterior, construído no cotidiano como docente, que se dá por meio da contribuição do trabalho aos estudantes de maneira direta.

Ao analisar o fator utilidade social de forma geral, os dados qualitativos obtidos corroboram os resultados quantitativos ao passo que os docentes dos dois países reconhecem a utilidade social de seu trabalho. A utilidade social do trabalho em nível social se dá em decorrência da utilidade social do trabalho em nível individual, sendo o primeiro um resultado amplificado do segundo, construído permanentemente no dia a dia com os estudantes. Dessa forma, um trabalho que há um sentido possibilita ultrapassar o dispêndio de energia física, intelectual e volitiva que fazem parte de sua execução e, assim, se torna parte de uma rede maior de sentidos, em que estão inseridas a sociedade, a família, entre outras organizações sociais (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015)

O segundo fator analisado é a “Ética no trabalho”, que se refere à execução de uma função moralmente aceitável, que respeita os princípios éticos tanto nas tarefas em si, como nos resultados proporcionados por este trabalho (MORIN; FOREST, 2007). Tendo isso em vista, na Tabela 1 expõe-se as médias encontradas para os itens associados a este fator.

Os dados apresentados indicam uma percepção positiva quanto a ética no trabalho, já que o fator e os itens associados ao mesmo classificaram-se como alto. Cabe mencionar que o único item em todo o questionário com resultados abaixo de 4 na média final refere-se a afirmativa “trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade”, associada a este fator, que obteve a média 3,736. Com isso, pode-se considerar um ponto de maior fragilidade se comparado aos demais, ainda o resultado tenha sido positivo. A partir da padronização das escalas, observa-se que 79,08% dos docentes analisados têm a percepção de que esse fator é classificado como alto, enquanto 20,26% classificam como moderado.

Na análise qualitativa quanto à responsabilidade ética do professor, sete dos oito docentes argentinos entrevistados mencionaram a importância desse aspecto, como descrito nos exemplos.

“A ética e a moral do docente exercendo uma boa docência é fundamental no desenvolvimento de um futuro profissional. Creio que não temos essa formação, ao menos a mim não ensinaram, e não há muitas preocupações nesse sentido às vezes na universidade. Às vezes buscam mais dar a aula ou cumprir algum objetivo, mas não sei se valorizando o ético e o profissional que implica ser docente para mim” (AR3).

“Eu acredito que é imprescindível, não me imagino trabalhando para ocupar um lugar e ter um salário. Eu acredito que é muito importante em termos de valores, que seja significativo para a comunidade o que você faz, não o imagino de outra maneira” (AR8).

A partir das falas, os docentes demonstram estar cientes da importância de sua função quanto a questões éticas no meio social, tanto em seu fazer em si, como no exemplo que passam para os discentes. Os docentes argentinos enfatizam a importância do exemplo e da coerência, considerando a relevância dessa premissa para o desenvolvimento dos estudantes.

A menção dos docentes sobre sua reponsabilidade ética ser fundamental tendo em vista que são como espelhos para os alunos é corroborada por Vieira-Santos e Henklain (2017), que apontam que a forma como o professor se relaciona com os alunos pode gerar efeitos que ultrapassam o período das disciplinas, impactando em suas escolhas, no modelo ético-profissional adotado pelo futuro profissional, entre outras consequências. Tendo isso em vista, conclui-se que os docentes participantes deste estudo demonstram ter ciência da responsabilidade ética que acompanha sua função, especialmente no tocante à possibilidade de influenciar os estudantes por meio do exemplo.

O fator Liberdade no trabalho, de acordo com Morin (2001), aborda sobre a possibilidade de autonomia no processo de tomada de decisão e administração de tarefas pelo próprio trabalhador. Os dados quantitativos quanto a esse fator estão contidos na Tabela 1. Os dados quantitativos classificam-se, na escala *likert* da tabela como “concordo”, com leve inclinação para “concordo totalmente”, já que apresentam uma média constante, entre 4 e 4,1. Além disso, 84,31% para os argentinos classificaram esse fator como alto, 15,69% como moderado e não houve percentual que considera a liberdade no trabalho baixa. Tendo isso em vista, as análises qualitativas corroboram essa percepção, visto que dos sete docentes respondentes a essa questão, seis apontaram possuir autonomia, ao mesmo tempo que três desses professores explicaram que sua autonomia possui a limitação do responsável da disciplina. Esses dados podem ser observados nos exemplos que seguem.

“Nas disciplinas em que, digamos, não há ninguém “em cima” de mim, essa liberdade é absoluta, tenho uma autonomia enorme e só te marcam as margens os conteúdos mínimos do programa, os prazos acadêmicos, as datas e as questões burocráticas que tenho que cumprir, mas a liberdade que tenho para desenhar um programa é total [...] Agora, nas disciplinas nas que você não é professor titular, digamos que essas liberdades já não tens e vêm impostas pela visão de quem está a cargo da matéria” (AR2).

“Acho que pôde ver que há uma estrutura em cada uma das cadeiras e uma pessoa que é responsável, que marca de alguma maneira a forma de trabalho e os objetivos gerais da cadeira. Em geral, eu tenho autonomia para poder dar minhas opiniões, mas eu sei que em algumas questões, em algumas matérias, tenho que me adaptar aos objetivos gerais da disciplina e está bem para mim” (AR3).

O caso dos docentes argentinos possui uma diferença importante em relação aos brasileiros, por exemplo, já que aqueles possuem mais de um docente em uma única disciplina, com diferenças hierárquicas. Nesse contexto, percebem que seu trabalho possui muita autonomia, desde que se respeite os programas das disciplinas. No entanto, salientam que essa autonomia também se limita em função da hierarquia, já que suas decisões precisam estar adaptadas ao docente titular da matéria. Um dos docentes aponta que não possui autonomia e que constantemente seu trabalho passa pelo controle do professor com cargo hierárquico maior.

Cabe lembrar que os impactos da autonomia no trabalho já eram mencionados por Morin (2001), que explicava que quando a organização possibilita que os sujeitos decidam sobre questões do trabalho e resolvam problemas do ambiente de trabalho faz com que seja fortalecido o sentimento de eficácia e competência, o que traz um impacto positivo na autonomia do sujeito e em sua motivação. Além disso, a autonomia é citada por Carlotto e Câmara (2017) como um fator que minimiza as consequências da sobrecarga de trabalho nas dimensões da Síndrome de *Burnout* em professores, demonstrando ser um aspecto que auxilia na prevenção dessa síndrome.

Em sequência, outro fator analisado refere-se à “Aprendizagem e Desenvolvimento”, que se associa com a possibilidade de executar uma função que permita que o trabalhador aprenda novas habilidades e obtenha novos conhecimentos, proporcionando uma atividade que possua alinhamento com as habilidades e competências já desenvolvidas (MORIN, 2001; MORIN; FOREST, 2007). A partir dos dados contidos na Tabela 1, observa-se que este fator foi o mais bem avaliado pelos docentes argentinos.

Observa-se que todos os itens apresentaram médias acima de 4,5, o que indica uma alta concordância com os itens apresentados nesse fator. Por meio da padronização das escalas evidencia-se a satisfação dos docentes argentinos com a oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento em sua função, já que 99,35% consideram esse fator como alto, pois suas médias foram acima de 3,34. Somente 0,65% percebem como moderado e não há percentual para a classificação como baixo.

Os dados quantitativos apresentaram demonstrações de percepções positivas, confirmadas pelos dados qualitativos, uma vez que sete dos oito docentes argentinos mencionaram esse aspecto de forma assertiva, como demonstrado nas falas abaixo.

“Acho que minha experiência profissional aporta ao trabalho que tenho como docente, e o fato de ser docente me permite aprender ou estar em dia ou adquirir

conhecimentos que me potenciam no trabalho como profissional independente. Creio que há uma combinação interessante aí” (AR3).

“Absolutamente! Esse trabalho em particular sim. Provavelmente outros trabalhos que tive, não. Mas esse trabalho faz uma etapa da minha vida que estou fazendo o que eu gosto de fazer. Aprendo e me estimula e me levanto todos os dias com vontade [...]” (AR7).

Os docentes argentinos demonstram uma percepção positiva quanto ao aprendizado e desenvolvimento ao exercer a docência e acrescentam que se trata de uma função que também complementa suas atividades externas à universidade, tendo em vista que não se trata de um regime de dedicação exclusiva em muitos casos. Além disso, um dos docentes argentinos salienta a possibilidade de desenvolver sua criatividade por meio da docência.

Essa questão da criatividade pode estar sendo reforçada por se tratar de um trabalho com sentido, tendo em vista que Cohen-Meitar, Carmeli e Waldman (2009) já explicavam que um trabalho dotado de sentido e significado é um fator que favorece a identificação organizacional, que está relacionada com experiências psicológicas positivas no trabalho, que fomentam a criatividade no meio laboral. A respeito disso, Folch, Muñoz e Icart (2018) identificaram que docentes e estudantes compreendem o ambiente da universidade como fundamental para o processo de aprendizagem e desenvolvimento da criatividade, já que nesse meio as interações são priorizadas, o que faz com que se gere um ambiente criativo.

O fator “Qualidade das relações no trabalho” associado as experiências satisfatórias e positivas quanto às relações humanas, aborda sobre a possibilidade de o trabalho ser fonte de relações interpessoais interessantes entre colegas, cliente e pessoas envolvidas com o trabalho (MORIN, 2001; MORIN & FOREST, 2007). Os resultados quantitativos quanto a esse fator são analisados na Tabela 1.

As análises quantitativas para o fator “Qualidade das relações” indicam médias altas, entre 4,3 e 4,5, apresentando-se como um resultado positivo. Os docentes argentinos 94,12% classificam esse fator como alto e houve um pequeno percentual de avaliações como moderado (5,88%). Quanto aos dados qualitativos referentes a essa categoria de análise, cinco docentes percebem a existência de boas relações no ambiente de trabalho, ainda que haja pontos neutros ou a serem melhorados, enquanto os outros três apontaram pontos positivos e negativos concomitantemente, como demonstrado por meio dos exemplos.

“Em geral é uma boa relação que existe entre todos os professores. Dentro da própria disciplina é muito boa e eu acredito que isso geralmente ocorre em todas as disciplinas, que dentro das disciplinas em geral as relações são muito boas. Depois,

com os professores das outras disciplinas temos boas relações, nos vemos um pouco menos, ainda que também haja reuniões de integração, claro” (AR1).

“Eu sou um pouco calada (risos), tenho uma boa relação com os professores, com alguns somos amigos, me viro bem, tenho boa relação com o pessoal de apoio, em geral. Mas aqui há como “nichos” muito fechados, então é o que recém falávamos, seria bom se pudesse abrir para trocar os talentos que temos diferentes e poder melhorar, mas creio que enquanto vamos criando muros, vamos ficando sozinhos e até vão se cortando as relações pessoais que são muito boas” (AR5).

“E a verdade é que dentro do curso existem relações muito boas, existe muito compromisso por parte dos professores com a carreira e com os colegas, muito mais que nos cursos tradicionais da faculdade [...]” (AR7).

Além dos dados mencionados nos exemplos, evidencia-se que há maior relação entre os docentes da mesma disciplina, em que se percebe uma falta de contato com docentes de outras matérias. O AR5 menciona que “há como “nichos” muito fechados”, requerendo um maior espaço para troca entre os professores. Esta configura-se como uma possibilidade para a universidade argentina fortalecer as relações entre os docentes, fomentando a coesão do grupo de trabalho.

A partir dos dados qualitativos parece existir um espaço de atuação das universidades a fim de possibilitar um ambiente de trabalho que seja fomentador do sentido no trabalho e de uma cultura organizacional que favoreça um melhor relacionamento entre esses profissionais e a comunidade acadêmica. De todo o modo, considerando os resultados qualitativos e quantitativos, as vivências apontadas pelos docentes quanto as suas relações indicam que este meio possui o fator do sentido do trabalho indicado por Morin (2001), que se refere à qualidade das relações. A autora é enfática ao mencionar que executar um trabalho que não possui nenhum interesse humano em um meio com relações superficiais favorece para que se torne absurdo.

O último fator analisado na Tabela 1, “Coerência e Expressividade do trabalho”, refere-se à execução de um trabalho que esteja alinhado às competências, conhecimentos e interesses dos sujeitos e que permita que sejam ouvidos (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015).

Observa-se que os docentes percebem como positivo o fator Coerência e Expressividade, sendo os dois primeiros itens (“realizo um trabalho que corresponde às minhas competências” e “meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais”) com avaliações superiores aos demais (“meu trabalho me permite atingir meus objetivos” e “meu trabalho permite que eu me faça ouvir”). Por meio da padronização das escalas observou-se que 96,73% dos docentes argentinos classificaram este fator como alto, enquanto 5% classificaram como moderado e não houve percentual com a classificação como baixo.

Esses dados quantitativos são complementados por meio das análises qualitativas, uma vez que em relação à expressividade, dos oito docentes argentinos entrevistados, dois assinalaram sentir que conseguem se expressar no contexto da instituição, enquanto três mencionaram aspectos negativos ou neutros. Em relação à coerência com a função docente, seis dos oito docentes manifestaram perceber isso em sua função, como pode ser observado nos exemplos que seguem.

“Parece que sou ouvido, que sou escutado, sim. Eu acho que, de certa forma, sou um professor de referência nos temas das minhas disciplinas” (AR1).

“Eu realmente acredito que gosto da docência, gosto do contato com as pessoas, gosto de ensinar, gosto de mostrar o que sei e gosto de fazer isso com um toque criativo o mais pessoal e particular possível” (AR2).

“Eu sinto que essa é uma parte de minhas competências e por isso me desenvolvo em atividades privadas e na relação com social porque eu gosto dessa parte [...]” (AR5).

“Aqui na matéria, por exemplo, não há muito respeito por o que a pessoa pensa, sabendo que a pessoa é profissional, como [...]Jeu opino tal coisa, mas se o chefe opina outra, não importa, digamos que é só o que o chefe opina [...] Por isso, nesse sentido, é complicado [...] Não talvez aqui na matéria, mas sim a nível institucional” (AR6).

No caso dos argentinos, os docentes apresentam percepções distintas. Os professores relatam que são ouvidos, mas alguns salientam que há maior distanciamento com os superiores. Chama atenção a narrativa do AR3, o qual relata que não se preocupa com a ideia de ser ouvido, que não busca isso na universidade, e sim, porque realmente gosta de ser docente. Quanto a esse aspecto identificado nas falas dos docentes, Morin (2001) propõe que o trabalho com sentido é um meio que auxilia o sujeito a descobrir a própria identidade. Essa afirmação é corroborada por Neves et al. (2018), que elucidam que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento da subjetividade, sociabilidade e identidade dos sujeitos, caracterizando-se como um elemento fundante do ser humano.

Conclusão

A importância do trabalho para a vida dos sujeitos já era destacada por Borges e Tamayo (2001, p.13), que comentaram que o trabalho “é rico de sentido individual e social. É meio da produção da vida de cada um, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade”. Quanto ao trabalho docente,

Santos, Pereira e Lopes (2016) salientam que o ensino é corroborado como um compromisso fundamental do docente do ensino superior, especialmente na associação ensino/pesquisa.

Os mesmos autores complementam que as investigações acabam por destacar esse aspecto específico do trabalho docente na universidade e as configuram como motivo fundamental para o ingresso destes na instituição, sendo um elemento importante para a definição da profissão neste meio, que também fornece oportunidades de buscar maior conhecimento. Com essas questões em vista, o objetivo deste trabalho foi o de analisar o sentido do trabalho de docentes de uma instituição de ensino superior pública argentina.

Por meio da coleta de dados quantitativos, observou-se que todos os fatores do sentido do trabalho que compõem a escala de Bendassolli e Borges-Andrade (2015) obtiveram resultados positivos e foram classificados como alto, em que a ordem de mais positivos é: aprendizagem e desenvolvimento, utilidade social do trabalho, qualidade das relações, coerência e expressividade, liberdade no trabalho, ética no trabalho.

Nos dados qualitativos, há destaque para questões relacionadas a autonomia dos docentes, especialmente pelas diferenças hierárquicas entre os responsáveis por uma determinada disciplina. Quanto ao fator ética no trabalho, apontou-se a importância da formação dos professores e relação a esse assunto, como uma possível estratégia para melhorar alguns aspectos relacionados a isso, especialmente por ter sido o fator com menor avaliação, se comparado aos demais.

As indicações para pesquisas futuras referem-se à aplicação da escala em outras categorias profissionais a fim de avaliar a percepção quanto ao sentido do trabalho. Além disso, poderá ser verificada a relação do sentido do trabalho com outros constructos.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016

BENDASSOLLI, P. F. & BORGES-ANDRADE, J. E. **Escala do Trabalho com Sentido**. In: Puente-Palacios, K. & Peixoto, A. L. A. (Orgs.) Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Artmed, 2015

BERGAMINI, C. W. (2015) **Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015

BORGES, L. O. & TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, n. 2, p. 11-44, 2001. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002&lng=pt&nrm=iso.

CARLOTTO, M. S. & CÂMARA, S. G. Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 35, n. 3, p. 447-457, 2017. <http://dx.doi.org/10.12804/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPÉ.BR**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011>

COHEN-MEITAR, R.; CARMELI, A.; WALDMAN, D. A. Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences. **Creativity Research Journal**, v. 21, n. 4, p. 361-375, 2009 <http://dx.doi.org/10.1080/10400410902969910>.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. São Paulo: Bookman, Artmed, 2010

D'ARISBO, A., BOFF, D., OLTRAMARI, A. P. & SALVAGNI, J. Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16 n. 2, p. 495-517, 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00125>.

DUARTE, N. Formação do indivíduo, consciência e alienação: o ser humano na psicologia de A. N. Leontiev. **Caderno CEDES**, v. 24, n. 62, p. 44-63, 2004. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622004000100004>

FOLCH, T. M., MUÑOZ, D. E. & ICART, I. B. Habilidades de ensino e criatividade dos professores no ensino superior. Experiência em uma universidade mexicana. **Perfis Educacionais**, v. 40, n. 162, p. 100 -116, 2018

GAI, M. J. P.; COSTA, V. M. F; LOPES, L. F. D.; MEINERZ, D. L.; OLIVEIRA, J. B. B. Sentido del trabajo: un análisis con docentes brasileños y argentinos (no prelo). **Revista Salud de los Trabajadores**, v. 29, n. 01, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018

MORENO, A. K. A.; ZAPATA, D. I. C. (2015) Relación entre el sentido atribuido al trabajo y la conducta de compartir conocimiento. **Revista Puertorriqueña de Psicología**, v. 26, n. 2, p. 238-251, 2015 ISSN 1946-2016.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **ERA - Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP**, São Paulo, 2001

MORIN, E. M.; FOREST, J. Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. **Gestion**, v. 32, n. 2, 2007. Recuperado de: <https://doi.org/10.3917/riges.322.0031>

NEVES, D. R., NASCIMENTO, R. P., FELIX JR., M. S., SILVA, F. A. & ANDRADE, R. O. B. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Cad. EBAPE.BR, v. 16, n. 2, Rio de Janeiro, 2018 <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>

SANTOS, C. C., PEREIRA, F. & LOPES, A. Efeitos da intensificação do trabalho no ensino superior: da fragmentação à articulação entre investigação, ensino, gestão acadêmica e transferência de conhecimento. **Revista Portuguesa de Educação**, n. 29, v. 1, p. 295-321, 2016. <http://dx.doi.org/10.21814/rpe.6820>.

VALE, S. F., BRITO FILHO, F. H. & MACIEL, R. H. Propriedades psicométricas da escala de sentido do trabalho em professores do ensino superior privado. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 10, n. 2, p. 168-176, 2019. Recuperado de: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/31173>

VIEIRA-SANTOS, J. & HENKLAIN, M. H. O. Contingências sociais que dificultam o engajamento do professor universitário em relações de qualidade com seus alunos. **Revista Perspectivas**, v. 8, n. 2, p. 200-214, 2017 <http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2016.032>.

VILAS BOAS, A. A. & MORIN, E. M. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá. **Anais do XXXVIII encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, 2014. Recuperado de: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR227.pdf

VILAS BOAS, A. A. & MORIN, E. M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance –Eletrônica**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016. [https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3\(Jul-Set\).p272-292](https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292)

VILAS BOAS, A. A. & MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista Administração em Diálogo (RAD)**, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017 <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v19i2.31720>.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016



Como citar este artigo (Formato ABNT):

GAI, Maria Julia Pegoraro; COSTA, Vânia Medianeira Flores; LOPES, Luis Felipe Dias; MEINERZ, Daniele Letícia; SALES, Synara Sepúlveda. O Sentido do Trabalho: um Estudo de Caso com Docentes Argentinos. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, Outubro/2021, vol.15, n.57, p. 186-202, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 12/08/2021;

Aceito 18/08/2021.