

Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas

Natália de Assis Pena

**SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR
DO INTERIOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS: um comparativo entre as
percepções de professores atuantes em instituições públicas e privadas.**

Mariana

2018

Natália de Assis Pena

**SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR
DO INTERIOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS: um comparativo entre as
percepções de professores atuantes em instituições públicas e privadas.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
à Universidade Federal de Ouro Preto como
pré-requisito para obtenção de título de
Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Ana Flávia Rezende.

Mariana

2018

P397s

Pena, Natália de Assis.

Sentido do trabalho para professores do ensino superior do interior do estado de Minas Gerais [manuscrito]: um comparativo entre as percepções de professores atuantes em instituições públicas e privadas / Natália de Assis Pena. - 2018.

33f.: Quadro.

Orientadora: Prof^a. MSc^a. Ana Flávia Rezende.

Monografia (Graduação). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais.

1. Trabalho - Aspectos sociais - Minas Gerais - Teses. 2. Professores universitários - Teses. 3. Serviço público - Teses. 4. Empresa privada - Teses. I. Rezende, Ana Flávia. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

Catálogo: ficha@sisbin.ufop.br CDU: 331(815.1)

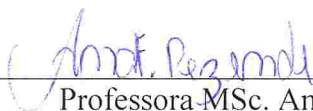
FICHA DE APROVAÇÃO

NATÁLIA DE ASSIS PENA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientadora: Profa. MSc. Ana Flávia Rezende

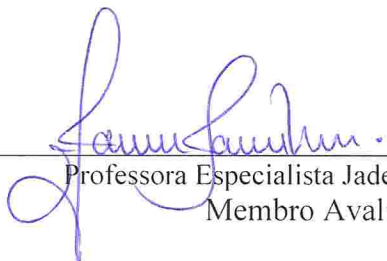
COMISSÃO EXAMINADORA



Professora MSc. Ana Flávia Rezende
Orientadora e Presidente da Banca



Professora MSc. Jane Kelly Dantas Barbosa
Membro Avaliador



Professora Especialista Jade Antunes Simões
Membro Avaliador

Mariana, 13 de julho de 2018.

AGRADECIMENTOS

À minha família que sempre apoiou minhas decisões.

Aos professores que tive oportunidade de conhecer e que compartilharam seu conhecimento, agregando valores e ajudando na minha formação, em especial a minha orientadora Ana Flávia, pelo auxílio e disponibilidade sempre.

Aos professores que participaram da pesquisa e me ajudaram com o trabalho.

Aos amigos que conheci durante a graduação e que fizeram muitos momentos serem especiais.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender qual o sentido do trabalho para professores que atuam em instituições de ensino superior pública e privada interior de Minas Gerais. A pesquisa de cunho qualitativo se caracteriza como um estudo descritivo exploratório e foi realizada com professores de duas instituições de ensino superior diferentes. Os dados foram coletados por meio de entrevistas gravadas e transcritas na íntegra e posteriormente foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Ao final da pesquisa foi possível concluir que para os professores entrevistados as características atribuídas a um trabalho que possui sentido são: gostar da área em que atua e sentir prazer na atividade que exerce; se sentir útil e sentir que o seu trabalho é útil para as pessoas; e o reconhecimento e aprendizado dos alunos, sendo que não houve diferenças significativas em relação ao sentido do trabalho para as duas esferas, apenas uma preocupação maior na sua qualificação e na carreira por parte dos professores da rede pública e uma certa acomodação por parte dos da rede privada, no sentido de crescimento e desenvolvimento.

Palavras chave: sentido do trabalho, professores de ensino superior, setor público, setor privado.

ABSTRACT

This paper aims to understand the meaning of the job for professors who job in public and private higher education institutions in the interior of Minas Gerais. Qualitative research is characterized as an exploratory descriptive study and was carried out with teachers from two different higher education institutions. The data were collected through interviews recorded and transcribed in full and later were analyzed through the technique of content analysis. At the end of the research it was possible to conclude that for the professors interviewed the characteristics attributed to a job that has meaning are: to like the area in which they works and to feel pleasure in the activity that it exerts; feel useful and feel that their work is useful to people; and the recognition and learning of the students, and there were no significant differences in relation to the meaning of job for both spheres, only a greater concern in their qualification and career by professors of the public schools and a certain comfort by the private schools in the sense of growth and development.

Key words: meaning of work, higher education professors, public sector, private sector

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	09
2.1 Sentido do trabalho.....	09
2.2 Trabalho no setor público.....	12
2.3 Trabalho no setor privado.....	15
3 METODOLOGIA.....	16
4 ANÁLISE DOS DADOS.....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS.....	30
APÊNDICE 1.....	33

1. INTRODUÇÃO

Atribuir características que geram sentido ao trabalho não é uma tarefa fácil, pois é um processo bastante subjetivo, que envolve uma variedade grande de fatores e que geram sentidos diferentes para cada indivíduo. O trabalho traz uma complexidade de conteúdo e isso o torna ainda mais interessante, segundo Borges e Tamayo (2001) “o trabalho por sua vez 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” (BORGES e TAMAYO, p.13, 2001).

Morin (2001) identificou em uma de suas pesquisas quais são as características que os indivíduos atribuem a um trabalho que tem sentido, de acordo com sua pesquisa e considerando os fatores encontrados que se destacaram como motivadores pelos participantes da pesquisa, ela separou três grupos de características de um trabalho que possui sentido. Algumas delas são valorização pessoal, salário e preservação da saúde, oportunidades de aprendizado, boa relação com os colegas, um trabalho que realmente goste de fazer, interessante, com autonomia e diversidade de atividades. Sendo possível observar que são muitas as características envolvidas em torno do tema trabalho, despertando assim o interesse em entender quais fatores motivam o indivíduo em relação ao trabalho e o que exatamente buscam no trabalho, e para isso foi preciso limitar a pesquisa a um grupo de sujeitos, para que as comparações e constatações fossem possíveis, sendo que pelo fato de estar inserida no meio acadêmico, a autora optou pela profissão de professor de ensino superior.

Devido às várias diferenças entre o trabalho no setor público e no setor privado e as discussões em torno do servidor público e do funcionário da rede privada, houve um interesse em comparar os dois lados. De acordo com Gouvêa et al (2011) existem alguns pontos em relação ao trabalho nestas duas esferas que precisam ser destacados, como por exemplo, em relação a processo de seleção, admissão, demissão, avaliação de desempenho, progressão na carreira e ainda diferenças na relação entre funcionário, empregador e cliente, sendo características que influenciam o sentido do trabalho entre funcionários dos setores público e privado. Foi observado que, os professores do ensino superior da rede pública contam com alguns benefícios como, por exemplo, a estabilidade, maior incentivo à qualificação, maiores possibilidades de pesquisa, em contrapartida possuem a desvantagem da precariedade e o sucateamento que o serviço público consente, sendo que isso influencia em todos os benefícios citados anteriormente, exceto o da estabilidade. Na rede privada ao mesmo tempo em que não

possuem tantos incentivos em relação à qualificação e pesquisas, a instituição proporciona uma infraestrutura muito melhor, no que diz respeito às salas, equipamentos, materiais, entre outros, porém não possuem a estabilidade e ainda precisam ter uma carga horária bem maior para conseguir um salário satisfatório.

Diante do exposto esse trabalho tem como objetivo compreender qual o sentido do trabalho para professores que atuam em instituições de ensino superior pública e privada do interior de Minas Gerais.

Com base em todas as discussões em torno do sentido do trabalho e em relação às suas características, perspectivas individuais e aspectos sociais, este trabalho tenta compreender quais as motivações dos indivíduos que estão ligadas ao trabalho, a fim de fazer com que as pessoas reflitam se o seu trabalho faz sentido, proporcionando um novo olhar e novas perspectivas em relação ao trabalho dos professores de ensino superior, como por exemplo, realização pessoal e profissional, satisfação, bem estar emocional, físico e mental e possibilitando também que analisem se o retorno financeiro é realmente compensador. Além de chamar a atenção para empresas e empregadores que não valorizam seus profissionais, ou que não proporcionam um ambiente de trabalho que motive os funcionários.

O trabalho traz no seu referencial teórico três tópicos, sendo eles, o sentido do trabalho, trabalho no setor público e trabalho no setor privado, seguidos pela metodologia, pela análise dos dados e considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sentido do trabalho

Na visão marxista a riqueza buscada pelo homem está subjetivamente ligada ao trabalho, sendo ele não reconhecido em sua amplitude, ou seja, está ligado a matéria e ao modo de existência determinado pela natureza. “Assim, o trabalho não é ainda aprendido em sua universalidade e abstração, ainda está ligado a um elemento natural particular, como sendo sua matéria”[...] (MARX, 2004, p. 101). De acordo com a definição de Codo (1998), em qualquer ação existe a relação sujeito - objeto e o sujeito se transforma ao transformar o objeto, porém no trabalho essa relação se amplia em significado, e se torna recíproca, ou seja, o trabalho é a relação entre homem e natureza que gera um significado.

Borges e Tamayo (2001) definem trabalho como:

O trabalho por sua vez 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. Também é categoria central da própria organização societal. Apresenta-se em uma variedade de ocupações sendo objeto de diversificada classificação (BORGES e TAMAYO, 2001, p.13).

A partir de uma pesquisa realizada em diferentes países, afiliados ao grupo MOW – *Meaning of Work* (England e Whiteley, 1990) conseguiram montar seis padrões diferentes de definição para o trabalho. O padrão A, define o trabalho como uma atividade agradável, que gera valor e que se deve prestar contas dos resultados. O padrão B é definido como uma atividade que traz sentimento de vinculação e gera algo benéfico para a sociedade. O padrão C é tratado como uma atividade que beneficia aos outros, que traz benefícios para a sociedade e que gera valor. Os três primeiros padrões valorizam o lado social do trabalho, enquanto os padrões D e E correspondem às características negativas do trabalho e o F possui uma definição neutra.

Portanto, o padrão D é definido por uma atividade que não é agradável, mas que precisa ser realizada e supervisionada. O padrão E é definido por uma atividade desagradável e que exige desgaste físico e mental e por último o padrão F que corresponde a uma atividade que segue um horário regular e um ambiente próprio na qual se recebe um salário para sua realização (ENGLAND e WHITELEY, 1990 *apud* MORIN, 2001).

Alguns autores tratam os conceitos de sentido e significado como sinônimos (MOW 1997) e (BORGES 2001), já outros autores tratam os dois conceitos com diferentes definições, como por exemplo, Hackman e Oldham (1975) e Morin (1996), que entendem como significado a representação social que o trabalho possui para aquele que executa, tanto para ele próprio,

quanto para o grupo ou para a sociedade. Para aqueles que definem como sentido, além das três perspectivas do significado, sendo elas individual, coletiva ou social, acrescentam também o sentimento de desenvolvimento pessoal e profissional, a satisfação, auto realização e a autonomia no trabalho TOLFO e PICCININI (2007). Segundo Tolfo *et. al* (2005) as abordagens sobre sentido e significado possuem uma ideia em comum, na qual os dois são produzidos pelo sujeito a partir das experiências vividas, mas existem diferenças entre os dois conceitos:

Sendo assim, neste estudo compreendemos os significados como construções elaboradas coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto. Já os sentidos são uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas(TOLFO *et. al*, p. 10, 2005).

Os primeiros estudos sobre sentido do trabalho foram desenvolvidos por dois psicólogos, Hackman e Oldham (1975), que resultaram em um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho, chamado o Diagnóstico do Trabalho, que (...) “permite a avaliação das diversas características do trabalho, das reações dos trabalhadores às suas atividades laborais e da necessidade de crescimento e de seu desenvolvimento“ (PEDROSO et al, 2014, p. 286). Segundo Hackman e Oldham (1974-1975) o instrumento considera três fatores que são capazes de influenciar a motivação no trabalho, fatores esses denominados estados psicológicos críticos. São processos individuais e particulares a cada indivíduo, sendo que as características que podem ser avaliadas são: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e *feedback*, características estas denominadas dimensões essenciais do trabalho, sendo que posteriormente acrescentaram outras dimensões, *feedback* extrínseco e relações interpessoais.

Em um de seus trabalhos Morin (2001) identificou quais são as características que os indivíduos atribuem a um trabalho que tem sentido, com o objetivo de auxiliar administradores, gestores ou pessoas que podem influenciar de alguma maneira esses processos relacionados à organização do trabalho. De acordo com sua pesquisa e com base nos fatores encontrados que são considerados motivadores pelos participantes da pesquisa, ela separou três grupos de características de um trabalho que possui sentido.

Dentro do primeiro grupo estão boas condições de trabalho, há fatores como valorização pessoal, horário de trabalho, salário e preservação da saúde, o segundo grupo aborda características como oportunidades de aprendizado, boa relação com os colegas e oportunidade de prestar serviço, enquanto o terceiro grupo engloba um trabalho que realmente goste de fazer, interessante, com autonomia e diversidade de atividades (MORIN, 2001). Resumidamente, um trabalho que tem sentido precisa gerar satisfação por parte de quem o realiza, ou seja, gerar

prazer e sentimento de realização, além de ser moralmente responsável com a sociedade. Está também ligado às relações interpessoais que cercam o ambiente de trabalho, ou seja, o contato que o indivíduo mantém com as pessoas e o bom relacionamento com colegas de trabalho são uma forma de motivação pessoal, além de auxiliar no desenvolvimento da identidade do indivíduo (MORIN,2001).

Para Borges (1998) atribuir um sentido é um processo subjetivo e particular de cada indivíduo, ou seja, que varia de pessoa para pessoa, de acordo com experiências pessoais e aspectos históricos da sociedade, portanto define como sentido do trabalho “[...] uma cognição subjetiva e social” (BORGES, 1998). Portanto, considera o sentido do trabalho formado por muitos aspectos definindo-o como multifacetado, identificando essas facetas como: a centralidade do trabalho, os atributos valorativos, atributos descritivos e a hierarquia dos tributos (BORGES, 1998).

Alguns estudos sobre o tema foram realizadas pelo grupo *Meaning of Work Internacional Research Team* (MOW), que se destacou entre 1981 a 1983, realizando pesquisas em 8 países diferentes, com o objetivo de identificar quais variáveis explicam os sentidos que os indivíduos atribuem ao seu trabalho. De acordo com MOW (1987) o sentido do trabalho é um construto psicológico multidimensional e dinâmico, sendo que é influenciado por muitas variáveis pessoais e ambientais. Sendo assim, dividiram três dimensões a serem pensados no âmbito do sentido do trabalho, (a) centralidade no trabalho, que define qual a importância do trabalho na vida do sujeito, ou seja, o valor que o trabalho tem na vida do indivíduo, (b) normas sociais sobre o trabalho, que envolve variáveis ligadas aos valores morais e éticos no trabalho e (c) resultados valorizados do trabalho, a finalidade do trabalho, ou seja, importância que as atividades executadas possuem para o sujeito e engloba variáveis como prestígio, retorno financeiro, contato social e o sentimento de valor na sociedade (MOW, 1987 apud TOLFO e PICCININI, 2007).

Utilizando o exemplo de Codo (1997), no qual uma dona de casa que executa atividades essenciais todos os dias, se perguntado qual a sua profissão, provavelmente ela dirá que não trabalha, isso devido ao fato de ela não estar produzindo uma mercadoria ou ainda recebendo um salário. É um exemplo simples, porém nos faz ver que o trabalho é mais complexo do que apenas um emprego, é um conceito que vai além e que possui sentidos diferentes para cada um que o realiza.

A partir dos conceitos expostos, neste trabalho será adotado como sentido do trabalho a visão de Borges (1998) que considera o sentido do trabalho um conceito subjetivo, pois varia

individualmente conforme as experiências de cada um e também de acordo com o momento histórico da sociedade, portanto possui vários aspectos e perspectivas. Segue essa mesma linha de pensamento o MOW (1987) que considera o sentido do trabalho como multidimensional e dinâmico, ou seja, é influenciado por muitas variáveis pessoais e ambientais.

2.2 Trabalho no setor público

As atividades realizadas no serviço público são caracterizadas como atividades do setor de serviços (SOUZA e MOULIN, 2014). É um setor que engloba uma grande diversidade de processos, produtos e atividades. Dessa forma, tal conjunto ganhou grande participação no produto interno bruto dos países, e para distinguir esse grande grupo de atividades dos setores primário e secundário, os autores denominaram o setor de serviços como setor terciário (PENA e MINAYO-GOMES, 2010).

Segundo Meirelles (2006), na visão de Smith, um bem só tem valor quando é palpável, concreto, visível e estocável. Como as atividades de serviço são intangíveis, ou seja, não estão ligadas a um objeto concreto e não formam uma reserva de valor. Para Smith as atividades de serviços são improdutivas e de baixa rentabilidade. Segundo Meirelles (2006) na visão marxista, as atividades de serviços embora sejam consideradas produtivas (...) “só adquirem importância econômica quando associadas ao processo de valorização do capital industrial — súmula de todos os capitais na economia” (MEIRELLES, 2006, p. 122). Dessa forma os únicos serviços considerados importantes economicamente são os de transporte, comunicação e de armazenamento de mercadorias. Para a autora a natureza das atividades de serviços está no fato de ser a realização do trabalho.

O serviço é:

Na verdade, serviço é simplesmente realização de trabalho em processo e é a sua existência que garante a incessante reprodução do capital aplicado no setor ao qual está vinculado, o que permite tratá-los de forma endógena e integrada no sistema econômico (MEIRELLES 2006, p. 134).

Historicamente falando, o setor de serviços, diferentemente do setor industrial, não resulta de uma revolução, mas surge na antiguidade através do sistema de arrecadação tributária. O Estado organizou suas atividades de arrecadação forçada em serviços da esfera pública (PENA e MINAYO-GOMES, 2010).

O conceito de serviço público consiste em dois aspectos, o conceito amplo e o conceito restrito (DI PIETRO, 2008). Di Pietro (2008) adota o sentido amplo do serviço público, sendo

definido como todas as atividades do Estado, administrativa e judiciária, considerando que o objetivo do Estado é satisfazer as necessidades dos cidadãos. Para a autora o serviço público é “toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público” (DI PIETRO, 2008, p. 102). Já o conceito em sentido restrito define o serviço público como as atividades exercidas pela administração pública, exceto atividades legislativas e executivas. Definição adotada pela autora MEDAUAR (2008):

Em essência, serviço público significa prestações; são atividades que propiciam diretamente benefícios e bens aos administrados, não se incluindo aí as de preparação de infra-estrutura (arquivo, arrecadação de tributos). Abrange prestações específicas para determinados indivíduos - água, telefone - e prestações genéricas - iluminação pública e limpeza de ruas (MEDAUAR, 2008, p. 314).

Por fim, a Lei nº 8.666/93 que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, define como serviço: “Art. 6º Para os fins desta Lei, considera-se: II - Serviço - toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração, tais como: demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnico-profissionais”.

Se tratando do conceito de servidor público, para Di Pietro (2008), em sentido amplo são “pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos” (DI PIETRO, 2008, p. 512). Havendo diferentes grupos, servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários. Os servidores estatutários são ocupantes de cargos públicos mediante concurso público e são regidos por estatuto. Os empregados públicos também precisam realizar concurso e são contratados pelo regime da CLT e os servidores temporários possuem contrato de tempo determinado e não realizam concurso público (DI PIETRO, 2008).

O serviço público passou por diferentes modelos de administração, desde o patrimonialista, o burocrático e gerencial e viveu grandes mudanças e transições OLIVEIRA (sem data). Enfrentou também um longo período de precarização devido a adoção de políticas neoliberais, sendo que no governo Lula (2002 - 2010), notou-se uma melhora, já que optou por uma estratégia de realização de concursos, com o objetivo de aumentar o número de funcionários e melhorar a capacidade estatal. Outro problema é o sucateamento do mesmo, a falta de investimentos é um dos motivos da depreciação do serviço público. Ignorar este aspecto impossibilita entender sobre sua qualidade (NASCIMENTO e OLIVEIRA, 2013).

Em relação ao sentido do trabalho para os servidores públicos é necessário levar em consideração esse aspecto político-econômico e para Nascimento e Oliveira (2013), outro fator que influencia nos sentidos atribuídos ao trabalho é a geração dos servidores, pois reflete diferenças de contexto socioeconômico, cultural, moral e conseqüentemente influenciando no modo de pensar e nas experiências desses trabalhadores.

Em pesquisa realizada por Nascimento e Oliveira (2013) com servidores públicos de uma universidade no estado do Rio, destacam que segundo os entrevistados, apesar das amizades, experiências e momentos vividos no trabalho, existem alguns pontos negativos e relevantes para a formação dos sentidos do trabalho, como por exemplo, falta de incentivo a qualificação, falta de investimentos, desrespeito a figura do servidor, afetando sua motivação em relação ao trabalho.

O servidor público faz um papel de mediador entre as esferas do setor público e privado, e muitas vezes os interesses individuais se sobrepõem aos interesses coletivos. Os órgãos públicos e os servidores que os representam acabam por sofrer o impacto das deficiências do Estado, já que estão em contato direto com a população e cabe a eles fazer valer o interesse da comunidade, numa sociedade onde as pessoas esperam privilégios e a satisfação do seus interesses pessoais (LANCMAN, *et al*, 2007).

Dessa forma, os servidores acabam por gerenciar conflitos que advindos dessa intermediação entre Estado e cidadãos, exigindo ainda mais dos aspectos subjetivos do indivíduo, ou seja, aspectos que dizem respeito às interações humanas, seu modo de pensar, seus afetos, emoções (SOUZA e MOULIN, 2014).

De acordo com Souza e Moulin (2014), após acontecimentos políticos na década de 80, mais especificamente no governo Collor, o serviço público perdeu sua credibilidade e junto se foi a do servidor público. Construiu-se uma imagem negativa do mesmo, sendo considerado ineficiente, incompetente, acomodado, faltoso. Sendo que esse valor social atribuído ao trabalho também reflete na autoestima do trabalhador.

Dentro das atividades do serviço público está a responsabilidade em relação a educação, um tema bastante discutido e apontado como um dos maiores problemas do país, no que diz respeito ao crescimento e desenvolvimento do mesmo (TAFNER, 2006). Segundo Tafner (2006) houve uma maior democratização no acesso à educação e na permanência na escola, ressaltando que ainda não existe equidade no ensino e também o fato de não chegar ao extremo inferior da hierarquia social, ou seja, ainda não alcança e beneficia a todos. Essa deficiência na educação do Brasil vem desde a nossa colonização, já que na época, grande parte

da população de Portugal era analfabeta e isso nos rendeu um atraso educacional. A partir disso, houve alguns desequilíbrios em relação ao número de alunos no ensino fundamental, médio e superior, sendo que apenas na década de 90 houve uma expansão mais equilibrada nos três níveis e o desafio atual é lidar com a qualidade do ensino.

Diante das informações apresentadas, será utilizada neste trabalho a definição que considera o serviço público no seu sentido amplo, seguindo a mesma visão de Di Pietro (2008), na qual o serviço público é considerado como todas as atividades do Estado, sendo elas administrativas ou judiciárias, e tem por objetivo maior atender as necessidades dos cidadãos. Concordando também com as ideias expostas por Souza e Moulin (2014) e Nascimento e Oliveira (2013), no que diz respeito ao servidor público, e que se consiste em considerar os aspectos econômicos e políticos, pois afetam singularmente no desempenho desses servidores e conseqüentemente no sentido do trabalho atribuído por eles.

2.3 Trabalho no setor privado

A economia é dividida em três setores, nos quais o primeiro setor, considerado o Estado, o segundo setor, definido como o Mercado e o terceiro setor, que engloba as entidades sem fins lucrativos. O setor privado, portanto, está inserido no segundo, ou seja, faz parte do mercado e é definido pelas empresas privadas que atuam de forma produtiva na sociedade e são caracterizadas pelo objetivo maior de produzir lucro, sendo que existem diferenças relevantes entre o setor público e privado (FERREIRA, 2015).

Em relação ao ensino privado no Brasil, economicamente falando, houve um crescimento significativo desde a implantação das Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional realizada pelo Fernando Henrique Cardoso em 1996 e ainda mais no governo Lula, no período de 2003 a 2010 com incentivos como, por exemplo, Fies e Prouni. Nesses períodos houve um aumento no número de instituições de ensino (GONTIJO e GARCIA, 2017).

Gueraldi (2006); Ring e Perry (1985) destacam as diferenças estratégicas nos dois grupos, público e privado, já que na administração pública existem implicações e restrições que não existem no setor privado, como por exemplo, restrições de tempo dos gestores que dependem de mandato, restrições impostas pelo legislativo ou judiciário e também quanto a financiamento e liberação de verba. Existe ainda uma polêmica envolvendo os dois grupos, que diz respeito às influências do Estado no setor privado e vice e versa, na qual é associada à práticas corruptas, usadas para os gestores se auto beneficiarem (GUERALDI, 2006).

Giacomini *et al* (2017) falam sobre Capacidades Dinâmicas de instituições de ensino privado e sobre como isso influencia no seu desempenho. Analisando características em relação às competências e habilidades, nas quais englobam respectivamente, a capacidade de mobilizar recursos e o saber fazer procedimentos utilizando desses recursos. Essa é uma característica mais específica do setor privado, já que as instituições públicas não possuem essa autonomia econômica, possui mais limitação nesse sentido, e também na capacidade de inovação.

Conseqüentemente, essas diferenças se refletem no comportamento e modo de pensar dos funcionários de cada um desses setores. De acordo com Gouvêa *et al* (2011), a partir de diferenças, como por exemplo, em relação a processo de seleção, admissão, demissão, avaliação de desempenho, progressão na carreira e ainda diferenças na relação entre funcionário, empregador e cliente, é possível supor discrepâncias nos atributos que influenciam o sentido do trabalho entre funcionários público e privado.

Um aspecto muito valorizado no serviço público é a estabilidade no emprego. É uma das seguranças que o servidor possui, diferentemente do funcionário de uma empresa privada, que pode ser demitido a qualquer momento. Em torno desse fator é possível discutir questões a respeito do comportamento do funcionário, da sua autonomia no trabalho, do seu desempenho e das relações que ele mantém com os colegas e como tratam clientes ou as pessoas que dependem do seu trabalho. Segundo Diniz *et al* (2012), após realizarem uma pesquisa chegaram à conclusão de que não é possível relacionar o bom desempenho com a estabilidade e que no serviço público na verdade, o desempenho está ligado a fatores motivacionais, como por exemplo, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, treinamentos, nível salarial. Porém, não podemos negar que todos esses fatores influenciam no sentido do trabalho para os trabalhadores e conseqüentemente traz diferenças nesses atributos entre os setores público e privado, por isso, o interesse em comparar os dois grupos.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa de cunho qualitativo se caracteriza como um estudo descritivo exploratório, uma vez que tem como objetivo compreender qual o sentido do trabalho para professores que atuam em instituições de ensino superior pública e privada do interior de Minas Gerais. De acordo com Gil (1989) a pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, com a utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados GIL (1989). Rudio (1980) salienta que na pesquisa

descritiva, o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade, sem nela interferir RUDIO (1980).

A pesquisa foi realizada com professores de duas instituições de ensino superior diferentes, sendo que uma delas é uma instituição federal e a outra é privada. Os dados foram coletados por meio de entrevistas, realizadas no mês de junho de 2018, a partir de um roteiro semiestruturado (APÊNDICE 1). Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra e posteriormente foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Para Bardin (1970), a entrevista representa uma encenação livre daquilo que a pessoa viveu, sentiu, pensou e a subjetividade está muito presente, já que a pessoa usa a fala e seu próprio sistema de pensamentos e processos cognitivos, carregados com seus valores, representações, emoções e inconsciente. Após a transcrição, o texto passa pelo primeiro nível da análise, o que Bardin chama de Decifração Estrutural. Primeiramente, deve ser realizada uma análise temática, ou seja, a divisão do texto em alguns temas ou pontos nos quais chamaram mais atenção na entrevista. O segundo passo é definir algumas características associadas ao tema principal, de modo a obter a “imagem” do tema para o entrevistado, ou seja, selecionar palavras chaves que definem uma ordem de sentido expresso pelo texto. Em seguida, o texto é dividido em sequências, e é feita uma análise sequencial. Nessa fase se analisa a sequência das ideias do entrevistado sobre o tema, observando as palavras usadas e como foi dito. Cada texto foi separado de acordo com 9 categorias definidas a priori, de acordo com as perguntas do roteiro de entrevista, sendo que essas perguntas surgiram a partir das discussões e definições trazidas pelos autores que constam no referencial teórico deste trabalho.

Para a análise das respostas dos entrevistados, a fim de obter as informações necessárias foi utilizado o método de Análise de Conteúdo e utilizada as técnicas e ferramentas apresentadas por Laurence Bardin. Bardin (1970) define análise de conteúdo como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1970, p. 44).

Ou seja, a partir desse conjunto de técnicas é possível explicar o conteúdo de mensagens e a expressão desse conteúdo, com a ajuda de índices quantitativos ou não. Segundo Bardin (1970), a finalidade desta técnica é formar deduções lógicas e justificadas, quanto à origem da mensagem, o emissor, seu contexto e efeitos, na qual o analista cria meios de análise, adaptadas a natureza do material e a questão que procura resolver. Seguindo ainda as definições da autora, na análise de conteúdo existem diferentes formas para se obter informações, sendo elas, análise

dos resultados num teste de associação de palavras; análise de respostas a questões abertas; análise de comunicações de massa; análise de entrevistas. Após essa coleta de dados, é aplicado o método para a análise do material obtido, e se consiste em algumas fases, como a (a) organização da análise, (b) codificação, (c) categorização, (d) inferência. Enfim, após esse processo podem ser utilizadas diferentes técnicas para concluir a análise do material, são elas, (1) análise categorial; (2) análise de avaliação; (3) análise da enunciação; (4) análise proposicional do discurso; (5) análise da expressão e (6) análise das relações.

A categorização serve para a classificação de elementos por diferenciação e por reagrupamento. As categorias são classes que reúnem um grupo de elementos, cada classe agrupada de acordo com as características em comum desses elementos. O critério de categorização pode ser semântico, sintático, léxico e expressivo. Por último é feita a inferência, na qual a autora diz que a intenção de qualquer pesquisador é produzir inferências ou deduções válidas, a partir dos dados e fatos obtidos. E a análise de conteúdo é uma boa ferramenta para investigar causas (variáveis inferidas) a partir de efeitos (variáveis de inferência ou indicadores) e estes são de natureza muito diversa.

Foram entrevistados no total 10 professores, sendo 05 da rede pública de ensino e 05 da rede privada. A escolha dos entrevistados se deu por meio de acessibilidade e disponibilidade dos professores, sendo que o grupo ficou bastante diversificado no que diz respeito a características como idade, sexo, formação e tempo de trabalho, como pode ser observado no Quadro 1:

Quadro 1: caracterização dos sujeitos de pesquisa

Entrevistado	Idade	Sexo	Formação	Tempo de trabalho na docência setor privado (em anos)	Tempo de trabalho na docência setor público (em anos)
E1	46	M	Ciências Biológicas/Mestrado/Doutorado	6	12
E2	57	F	Arquitetura e Urbanismo/Mestrado/Doutorado	5	12
E3	33	F	Geografia/Mestrado/Doutorado	0	5
E4	26	M	Matemática/Mestrado/Doutorado	0	5
E5	34	M	Geografia/Mestrado/Doutorando	0	5

E6	36	F	Administração, Economia/Mestrado	10	0
E7	30	F	Direito/Mestrado	6	0
E8	33	F	Engenharia Civil	2	2
E9	55	F	Filosofia e Ética, História/Mestrado	8	2
E10	26	M	Engenharia Civil/Mestrado	1,5	0

Fonte: elaborado pela autora

4 ANÁLISE DOS DADOS

Foram definidas 9 categorias, de acordo com o roteiro de perguntas. Os textos foram analisados e classificados de acordo com a frequência em que cada categoria foi citada. As categorias definidas foram: (1) gosto pela docência, (2) saúde/bem estar, (3) salário, (4) autonomia, (5) oportunidade/aprendizado, (6) estabilidade, (7) valorização da profissão, (8) sentimento de utilidade, (9) prazer no trabalho. Utilizando como base o trabalho realizado por Morin (2001) no qual identificou características que os indivíduos atribuem a um trabalho que tem sentido, e de acordo com os fatores que foram encontrados por ela, considerados motivadores pelos participantes da pesquisa, ela separou três grupos de características de um trabalho que possui sentido. O primeiro grupo considera os fatores: valorização pessoal, horário de trabalho, salário e preservação da saúde, o segundo grupo aborda características como oportunidades de aprendizado, boa relação com os colegas e oportunidade de prestar serviço, enquanto o terceiro grupo engloba um trabalho que realmente goste de fazer, interessante, com autonomia e diversidade de atividades.

Assim como na pesquisa realizada por Morin (2001) esses fatores e mais outros como reconhecimento, sentimento de utilidade, aprendizado foram mencionados pelos entrevistados deste trabalho como características importantes do trabalho. O Quadro 2 traz as categorias utilizadas na análise, com os pontos que cada uma se propôs a abordar e a frequência na fala dos entrevistados.

Quadro 2: Categorias de Análise

CATEGORIA	TEMÁTICA	FREQUÊNCIA	TOTAL
GOSTO PELA DOCÊNCIA (1)	A docência sempre foi um desejo de carreira	E1, E3, E5, E7, E9	5
	A docência surgiu como uma carreira a ser seguida	E2, E4, E6, E8, E10	5
SAÚDE/BEM ESTAR (2)	A instituição oferece boas condições físicas de trabalho	E6, E7, E8, E9	4
	Faltam recursos e materiais para o trabalho	E1, E2, E3, E5	4
	O trabalho é um ambiente que proporciona saúde e bem estar	E1, E3, E6, E7, E8, E9, E10	7
	Se sente cansado em alguns momentos, pois o trabalho exige muito	E4, E5	2
SALÁRIO (3)	Está satisfeito com a remuneração atual	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E9, E10	9
	A remuneração poderia ser melhor	E3, E7	2
AUTONOMIA (4)	A instituição oferece autonomia, permitindo a liberdade de trabalho desejada.	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10	10
OPORTUNIDADE E APRENDIZADO (5)	A instituição oferece oportunidade de desenvolvimento satisfatório	E1, E5, E6	3
	A instituição poderia melhorar na questão de incentivo do desenvolvimento profissional	E3, E4, E7, E10	4
ESTABILIDADE (6)	Existe uma preocupação em ter estabilidade no trabalho	E1, E3, E6, E7	4

VALORIZAÇÃO DA PROFISSÃO (7)	A profissão possui grande valor social	E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E10	9
	Se sente valorizado no ambiente de trabalho	E1, E2, E4, E5, E7, E8, E9, E10	8
SENTIMENTO DE UTILIDADE (8)	Se sentir útil e sentir que o seu trabalho possui utilidade para as pessoas é importante	E4, E5, E6, E7, E8	5
PRAZER NO TRABALHO (9)	Sente prazer em ver o aprendizado e desenvolvimento dos alunos	E1, E5, E8, E9	4
	Sente prazer quando seu trabalho é reconhecido pelos seus alunos	E3, E5, E8, E9	4
	Se sente bem quando consegue conciliar bem a vida pessoal e o trabalho	E2, E6, E8	3
	Sente prazer no que faz, gosta da área em que exerce suas atividades e gosta de aprender sempre	E1, E2, E4, E7, E8, E10	6

Fonte: elaborado pela autora

As categorias foram analisadas de acordo com a sua frequência nas entrevistas, ou seja, iniciando da que foi mais mencionada para a menos mencionada pelos entrevistados, sendo que a categoria (4) autonomia foi mencionada por todos os entrevistados. No momento da entrevista foi perguntado se o professor possui autonomia em relação ao seu trabalho, se possui liberdade para realizar suas atividades. Como já foi explicado, a pesquisa foi realizada com professores da rede pública e da rede privada de ensino, todos consideraram que possuem autonomia no seu trabalho, e isso é um fator que permite um bem estar e de certa forma motiva o trabalho deles, embora foi possível perceber uma grande diferença entre o nível de autonomia entre os dois. Por exemplo, na fala da entrevistada E6, que trabalha na rede privada ela diz:

“se o professor quiser substituir uma avaliação e ele apresentar isso no colegiado, a gente permite o professor fazer essa flexibilização, então acho que sim (...)” (E6).

Enquanto a entrevistada E2 que trabalha na rede pública disse:

“Ah, acho que isso é super assim... acho que o professor de instituição pública, a gente tem muita autonomia de criação, posição, de estudo, assim eu posso escolher a área, dentro do meu tema claro, que eu vou estudar, eu proponho coisas, pesquisas, projetos de extensão, cursos se quiser, a pós, então assim eu acho que em termos de autonomia, frente ao que eu vivi na escola particular é muito mais autônomo, e muito mais promotor de coisas, eu acredito que... eu me vejo com muita liberdade”. (E2)

Portanto, é possível perceber que o que é considerado ter autonomia para a E6 não seria considerado autonomia para a E2, isso é influenciado pelo fato de que no ensino privado eles precisam seguir o protocolo à risca, já que tem a questão de que os alunos são pagantes e caso fiquem insatisfeitos, eles cancelam a matrícula e isso é um prejuízo para a instituição. Podemos ver isso na fala da entrevistada E7 que também trabalha na rede privada, quando diz:

“Tem muita autonomia, assim né, às vezes a gente tem que dar certas explicações, por ser uma instituição privada, a gente tem uma cobrança muito grande, você tem que trazer resultados, você tem que produzir, mas tem que ter um certo equilíbrio, porque quando o aluno é um aluno pagante, tende a ser um pouco mais complicado, ele acha que ele tem sempre razão, e infelizmente a gente tem que ter esse jogo de cintura né, eu não sou o tipo de professor que gosta de reprovar, eu acho que tudo que você puder fazer pra trazer o aluno pra próximo da educação, eu acho que objetivo principal é esse né (...). (E7).

A categoria (7) valorização da profissão traz em uma das suas abordagens a questão da profissão ter um grande valor social, todos consideram que o professor possui um grande valor social, destacando a importância da sua função, da possibilidade de formar pessoas e cidadãos, de ser referência e exemplo para os alunos. Todos os entrevistados reconhecem essa importância, sendo que a entrevistada E6 também considera importante, mas acentua que ela contribui sim para a formação do aluno, porém é uma parcela pequena comparado a todas as etapas que o aluno passa, então ela não se sente responsável pelo o que o aluno se tornará. Portanto, ela não foi incluída nessa categoria, pois sua fala foi bem diferente da dos colegas que consideram grande a sua influência em relação aos alunos, seguem trechos das falas de alguns deles:

(...) a minha disciplina é uma em 60 que a pessoa faz, então eu acho que eu contribuo, mas a minha contribuição é muito pequena diante de tudo que o aluno pode construir, mas eu acho que, tem uma importância, mas eu não sinto o peso de achar que eu sou responsável pelo o que a pessoa vai ser, é importante, mas a gente não pode achar que depende de mim, né...vai ser um bom ou mal profissional em função de mim (...)
E6

Ah é, com certeza, o trabalho do professor é muito lindo, assim é, se a gente for pensar, quem tem realmente essa concepção, um bom profissional que vista a camisa mesmo, do ser professor, é um educador né, é uma pessoa que busca ajudar aqueles alunos a ter mais ferramentas pra alcançar uma evolução pessoal, é muito mais do que só informar, informar qualquer menino entra no google, pesquisa, procura informação, é mais essa questão da formação mesmo de trabalhar o espírito crítico, da gente

desenvolver, ajudar essa pessoa a desenvolver recursos pra poder ela sozinha mesmo buscar mais informação (...) E1

Ah acredito que sim né, pelo menos a gente tenta, eu acredito que além da questão do conteúdo, nós professores temos a responsabilidade com a formação do indivíduo né, então a nossa postura, a nossa relação, por mais que os alunos achem que é cobrança exagerada, questões de responsabilidade, de comprometimento com as atividades, de se dedicar aquele momento, então eu preciso ter responsabilidade com a minha profissão né, eu tenho que me dedicar, então isso eu acho que é uma contribuição para os alunos, pra que eles pensem no papel que a gente tem na sociedade, principalmente eles como futuros professores né, então eles vão ser responsáveis pelos próximos jovens que vão estar sendo formados, então se a gente não discute esses pontos, se a gente contribui nesse sentido, só vai passando pra outras gerações um comportamento que não seja adequado enquanto cidadão, então eu acho que a gente tem muita responsabilidade nesse sentido, que nem sempre a gente consegue contemplar tudo né, mas o que é possível. (E3).

Ainda nessa categoria (7), tem uma segunda abordagem que é em relação ao sentimento de valorização pessoal no ambiente de trabalho, ou seja, foi questionado se o entrevistado se sente valorizado pela instituição, colegas, alunos ou pela família e amigos. Apenas os entrevistados E3 e E6 não entram nessa categoria, na fala da primeira percebe-se que ela não se sente reconhecida pelas pessoas em geral, pois não entendem toda a dedicação que ela investiu no seu estudo para chegar onde está, como ela fala apenas desse ponto, entende-se que ela não está se sentindo valorizada como deveria e a segunda entrevistada acha que a profissão deveria ser mais valorizada, mas que não é um déficit específico de onde ela atua, mas que a desvalorização é do país no geral, porém de qualquer forma, essa falta de valorização não a deixa desmotivada.

(...), por exemplo, nas universidades particulares, esse reconhecimento do título ele é muito evidente, porque, lá a instituição sabe que ela precisa de doutores pra que ela seja bem reconhecida pelo MEC, então muitas das vezes dentro da instituição, a gente sente que parte de alguns setores não reconhecem isso da mesma forma, então sabem que precisa de doutores, mas na hora que você precisa se dedicar mais a pesquisa, se dedicar mais a essas questões que envolvem o seu perfil profissional, que é além da sala de aula, algumas pessoas não conseguem enxergar isso, mas no geral sim, me sinto valorizada, porque eu tenho muita consciência da minha profissão, da minha carreira. (E3)

(...) assim no geral acho que o professor não tem o reconhecimento que deveria, mas acho que é a realidade do país, acho que não é específico né, meus alunos, minha família, acho que é a realidade como um todo, então acho que é uma profissão que deveria ser mais valorizada, e realmente não é, então... mas não é algo que me motiva assim, não é algo que eu busco, ah... eu quero que as pessoas me vejam, não é uma coisa que me desmotiva. (E6).

A próxima categoria foi a (3) salário, no geral os entrevistados estão satisfeitos com o salário, mas alguns pontos precisam ser destacados, primeiro, os professores da rede pública não acham ruim o salário, mas chamam a atenção pelo fato de trabalharem no ensino superior

federal, sendo que os colegas professores das redes estadual e municipal sofrem muito em relação a remuneração e diante disso eles se sentem muito satisfeitos com o salário, porém destacam o descaso do governo com o ensino e a defasagem no salário comparado com os níveis do judiciário e executivo. Os professores da rede privada, também estão satisfeitos, porém levantam questões como o fato de precisarem ter uma carga horária maior para conseguir uma remuneração satisfatória e também a instabilidade traz certa insegurança, porque nos semestres pode existir alguma alteração na quantidade de turmas e disciplinas ofertadas e isso influencia no salário. A entrevistada E7 foi a única da rede privada insatisfeita com o salário e ela deixa isso bem claro e ainda evidencia o fato de a instituição não reconhecer devidamente os professores que se capacitaram.

É isso aí...é razoável né, falar que é muito bom não é, mas também não é ruim, como eu falei né como eu tenho outro emprego, eu não consigo ver um grau de importância, assim, esse é mais importante que o outro porque o salário é maior né, na verdade eu considero os dois importantes, mas viver só da docência não dá não, é impraticável, não tem jeito, e quando você tem uma carga horária maior, você recebe melhor né, assim, o que eu sinto um pouco de falta daqui às vezes, a especialização deveria ter um adicional justo, o mestrado deveria ter adicional justo, tem uma diferença, mas é muito pequeno, coisa de 5 reais, assim né (...) (E7).

(...) depois do rompimento da barragem é inevitável né, a diminuição de alunos, a gente vive uma situação de todos os dias, ah..será que vai ter aluno? vai ter turma? então essa instabilidade faz temer na cabeça da gente, a gente fica muito temeroso, e a gente sente isso (...) (E7).

Apesar da maioria dos professores da rede privada se considerarem satisfeitos com o salário, é possível perceber a diferença na fala deles em relação aos professores da rede pública, por exemplo, a entrevistada E6 está satisfeita, mas chama atenção o fato de ser coordenadora do curso de Administração e também que tem um número de disciplinas satisfatório, já a entrevistada E7 que possui uma carga horária menor, precisa complementar a sua renda e por isso ela advoga também, como foi possível constatar na fala dela citada anteriormente. As entrevistadas E8 e E9 dizem estar satisfeitas, porém tem essa questão da instabilidade, em um semestre é um salário e outro é outro salário, sendo que elas também possuem outra atividade que complementam sua renda. Os entrevistados E1, E3, E6, E7 falaram que infelizmente o dinheiro é uma exigência da sociedade em que vivemos e que precisam do salário e não tem como ele não ser também um motivador importante.

Dentro da categoria (2) saúde e bem estar, foi perguntado se o ambiente de trabalho proporciona boas condições de trabalho, na qual uma das abordagens questiona se o entrevistado se sente bem no seu ambiente de trabalho. Os entrevistados E1, E3, E6, E7, E8, E9 e E10 disseram que se sentem bem no seu ambiente de trabalho, um deles diz preferir ficar na

escola do que trabalhar em casa, portanto entende-se que o seu ambiente de trabalho proporciona bem estar. Diante disso, é possível concluir que o sentimento de bem estar no trabalho é importante e é um estimulador ao trabalho. Em relação a falta de materiais e recursos para o trabalho, apenas os professores da rede pública encontram problemas, mas todos entendem que não é pela instituição em si, mas pela falta de investimentos do governo e eles tentam fazer o possível para suprir isso através de outras alternativas, inclusive foi constatado em uma pesquisa realizada por Nascimento e Oliveira (2013) com servidores públicos de uma universidade no estado do Rio, a falta de investimentos e precarização como pontos negativos e relevantes para a formação do sentido do trabalho, o entrevistado E1 deixa claro o quanto isso deixa ele e os colegas desmotivados:

Olha, atualmente tá bem complicado, a gente tá passando por um momento muito complicado e eu tenho procurado manter um pouco do otimismo e tudo mais, mas tem alguns colegas bem desmotivados, desanimados mesmo(...) então falta dinheiro pras coisas, então a gente vai vendo as coisas ficando mais sucateadas né, então atualmente as condições de trabalho, não estão boas sabe... já tiveram bem melhores, e isso acaba afetando a gente (...) (E1).

A categoria (8) sentimento de utilidade, procura entender se os entrevistados ficam motivados quando sentem que o seu trabalho é útil, ou seja, ser útil no seu trabalho é importante para se sentir realizado e cinco dos entrevistados trazem esse sentimento nas entrevistas:

Pra mim o conceito de trabalho seria fazer algo de útil, pra humanidade ou pra um subconjunto bem pequeno da humanidade, fazer alguma coisa de útil, isso vai de varrer rua, presidir o país, sei lá(...) E4

o trabalho ele faz parte de uma qualidade de vida, ele é satisfatório pra você ter saúde, tanto que ele não pode ser excessivo mas também não pode ser ausente, muita gente com ausência do trabalho tende a depressão, tende a não ter... vamos dizer, uma alegria na vida, porque não se sente útil, então pra mim é, além de eu me sentir útil pra sociedade, mas como ser humano também, como pessoa, eu me sentir pleno(...) (E5).

Na categoria (9) prazer no trabalho, o objetivo é entender o que mais proporciona satisfação e motivação aos entrevistados, sendo que foram subdivididas quatro abordagens, a primeira é se o entrevistado sente prazer em ver o desenvolvimento e o aprendizado dos alunos, a segunda é se sente prazer em ter o reconhecimento dos seus alunos, a terceira é se sente prazer quando consegue conciliar o trabalho e a vida social e a quarta é se sente prazer em trabalhar com o que gosta, na área que gosta, sendo que alguns entrevistados falaram sobre mais de uma das abordagens. Para os entrevistados E1, E2, E4, E7, E8, E10 o mais importante é gostar da área em que exerce suas atividades e gostar do que faz como é possível constatar na fala de alguns:

(...)pra mim sabe, o trabalho nunca foi pesado, eu sempre procurei fazer aquilo que me dava prazer de fazer como trabalho e atualmente pra mim, o trabalho é algo que preenche a minha vida, é lógico que é uma necessidade(...)

(...)pra mim sempre foi algo muito prazeroso, porque eu sempre escolhi trabalhar com coisas que me davam prazer né(...) (E1)

(...) tenho que dizer também que o meu tema, a arquitetura, que é o patrimônio é um tema que me motiva desde sempre, desde que eu entrei pra minha escola pra formação, né por acaso, com dezoito anos você escolhe uma coisa certa é absolutamente por acaso, acertei sem querer, mas é um tema que eu gosto muito e continuo vendo todo valor nele, e depois assim eu acabei me especializando na questão do patrimônio cultural e principalmente urbano e acho que isso junto com a docência tem um valor muito grande de tratar desse assunto, de melhorar a qualidade de vida das nossas cidades, de tratar a questão da memória, dos nossos registros, então eu acho assim que pra mim eu consegui pegar dois assuntos duas formas de atuar no mundo profissionalmente que me agradam e que realmente eu acredito (..) (E2).

Eu acho que é a afinidade, eu gosto tanto de trabalhar com cartografia, topografia, que ter que trabalhar...então eu não trabalho, quando você gosta do que você faz...eu não trabalho, então eu venho pra cá quase que pra me divertir, chegar aqui e conversar com meus alunos sobre coisas que eu gosto de fazer, então eu adoro isso, isso é o que me motiva vir aqui. (E10).

Para os entrevistados E1, E3, E5, E8, E9 o que mais proporciona prazer e satisfação no seu trabalho é o fato de ver o aprendizado e o desenvolvimento dos alunos e também quando são reconhecidos por eles.

O que mais me motiva é o avanço dos alunos mesmo, esse retorno dos alunos, não só de carinho com o professor, tem uns que agradecem no final da aula, acho isso bacana, ou no final de uma disciplina né, ah...você realmente me ajudou na formação, como profissional, isso é muito satisfatório,mas é mais ainda você ver um aluno que começou com algumas deficiências e no final ele apresenta um trabalho que nem ele mesmo achava que fosse capaz e quando você vê esse resultado no final é muito fantástico, então a gente fica muito feliz aqui com isso(...) (E5)

(...)e também é muito gratificante você ver os alunos se formando, aprendendo e falando, nossa professora, eu não sabia isso, eu rio de orelha a orelha assim, pra mim é muito gratificante(...) (E8).

Os entrevistados E2, E6 e E8 falam também da importância de conciliar o trabalho e a vida pessoal, ou seja, para elas o trabalho é bom quando permite esse espaço e não atrapalha os outros assuntos da vida.

Na categoria (1) gosto pela docência foi perguntado aos entrevistados o que os motivou a ser professor, se a docência sempre foi um desejo de carreira ou se foi algo que surgiu como carreira a ser seguida. Para os entrevistados E1, E3, E5, E7, E9 a docência sempre foi um desejo de carreira, sempre pensaram na profissão e se prepararam para isso, enquanto os entrevistados E2, E4, E6, E8, E10 entraram para a docência, mas não era um objetivo desde o início, ressaltando que todos disseram gostar muito da profissão.

Em relação à categoria (6) estabilidade, apenas os entrevistados E1, E3, E6, E7 mencionaram a questão de ter estabilidade como um benefício e como um motivador ao trabalho, como pode ser observado na fala de alguns deles.

Olha, uma das coisas que a gente mais pensa, obviamente é a questão da estabilidade né, é... não tem como negar que a estabilidade, essa é uma coisa que talvez seja o nosso maior trunfo dentro do trabalho no serviço público né... e profissionalmente a gente vê uma diferença muito grande do tipo de trabalho, porque numa instituição privada, você não tem liberdade pra trabalhar(...) (E1)

(...) e principalmente uma dificuldade muito grande que a gente tem, é no sentido de que depois do rompimento da barragem é inevitável né, a diminuição de alunos, a gente vive uma situação de todos os dias, ah..será que vai ter aluno? vai ter turma? então essa instabilidade faz temer na cabeça da gente, a gente fica muito temeroso, e a gente sente isso(...) (E7)

Com a categoria (5) oportunidade e aprendizado foi possível identificar os entrevistados que consideram o incentivo à qualificação por parte da instituição um motivador ao trabalho, e os entrevistados E3, E4, E7, E10 sentem falta desse incentivo na instituição em que trabalham ou consideram importante e válido que tenha esse incentivo na instituição. Isso também foi constatado em uma pesquisa realizada por Diniz *et al* (2012), chegaram à conclusão de que não é possível relacionar o bom desempenho com a estabilidade e que no serviço público na verdade, o desempenho está ligado a fatores motivacionais, como por exemplo, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, treinamentos, nível salarial. Segue a fala de alguns dos entrevistados em que comentam sobre essa questão.

(...) o que eu sinto um pouco de falta daqui às vezes, a especialização deveria ter um adicional justo, o mestrado deveria ter adicional justo, tem uma diferença, mas é muito pequeno, coisa de 5 reais, assim né, o MEC vem e exige da instituição, a instituição exige do professor, mas ela não...de certa forma isso aí falha né, você precisa se capacitar né, mas que contrapartida tem né.

Assim, o que eu sinto muito falta aqui na faculdade é a questão de capacitação, da gente ser liberado pra participar de algum congresso, principalmente por causa de horário é, a faculdade só funciona na parte da noite, e os congressos as vezes acontecem durante uma semana, durante um dia inteiro e a gente não é liberado(...) (E7).

Como eu dou aula no curso de engenharia civil e aqui é um curso muito novo, eu acho que a gente tem dificuldades em relação a pesquisa, mas é porque como é curso novo, a gente tem que montar junto com os outros professores, em questão laboratorial, de materiais, então acho que aqui tem esse déficit, mas com relação á incentivo não falta porque quando eu vejo...ah ta faltando tal coisa, eu converso, a gente faz reuniões e tudo e tenta conseguir aquilo pra desenvolver as aulas da melhor forma possível, e eles incentivam sim, todo final de semestre a gente aquela reunião com todos os professores pra ver o que faltou e o que foi bom e a gente também troca ideias(...) (E10).

Observou-se que as categorias (7) valorização da profissão, (4) autonomia, (2) saúde e bem estar e (1) gosto pela docência foram consideradas como importantes pelos entrevistados, porém nenhum deles se sente prejudicado ou desmotivado devido a nenhuma delas, mesmo

existindo alguns pontos que foram destacados como, a falta de valorização do professor por parte do governo e das pessoas em geral, pelo fato de o trabalho exigir um pouco mais e causar cansaço e também a falta de recurso que impede uma estrutura ideal. Mesmo com esses pontos trazendo certo prejuízo, foi possível perceber que nenhum deles influencia de forma a desmotivar os entrevistados ou atrapalhar no seu trabalho.

Entre as características motivadoras do trabalho, as que mais apareceram na pesquisa foram: gostar da área de trabalho em que exerce suas atividades e gostar do que faz e de aprender coisas novas; o sentimento de utilidade; reconhecimento do seu trabalho e por último a possibilidade de conciliar trabalho e vida pessoal.

Ressaltando que a maioria reconhece que o salário é muito importante, já que todos precisam do dinheiro para sobreviver, porém apenas ele não é o suficiente para dar sentido ao trabalho, ele necessariamente precisa estar conciliado com outro fator. Os professores da rede pública estão satisfeitos com o salário, mas nenhum deles deixou a entender que trabalham no ensino superior público pelo fato de ganhar mais dinheiro. Os professores da rede privada também se dizem satisfeitos com o salário, mesmo alguns precisando complementar a sua renda, portanto confirma que o dinheiro é necessário e cada um controla a sua renda e suas despesas, porém o salário não é o único motivador, ele precisa estar aliado a alguma das outras características.

Ao final da pesquisa foi possível concluir que para os professores entrevistados as características atribuídas a um trabalho que possui sentido são: gostar da área em que atua e sentir prazer na atividade que exerce; sentir que o seu trabalho é útil para as pessoas e se sentir útil; e o reconhecimento e aprendizado dos alunos.

Em relação às diferenças entre os professores da rede pública e da rede privada, alguns pontos podem ser destacados, primeiro que a visão e perspectiva de carreira são bem diferentes, observando o quadro com as características dos entrevistados, os professores da rede pública todos possuem doutorado, enquanto os da rede privada fizeram o mestrado, sendo que apenas 2 falaram do interesse em fazer o doutorado, existe talvez um pouco de acomodação nesse sentido. Outro ponto que foi possível perceber durante as entrevistas é um maior desenvolvimento nas falas dos professores da rede pública, eles mostraram ter uma visão mais ampla, por exemplo, em relação às diferenças do setor público e privado, do ensino em si, nenhuma das suas entrevistas durou menos do que 30 minutos, sendo que 2 chegaram a 40 minutos, enquanto 3 dos entrevistados da rede privada falaram apenas 16 minutos. Todos foram muitos simpáticos e mostraram total disponibilidade em participar da entrevista.

Portanto, não houve diferenças significativas em relação ao sentido do trabalho para as duas esferas, como foi dito apenas uma preocupação maior na sua qualificação e na carreira por parte dos da rede pública e certa acomodação por parte dos da rede privada, no sentido de crescimento e desenvolvimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sentido do trabalho é um conjunto de sentimentos e percepções atribuídas pelo sujeito em relação a sua atividade laboral, ou seja, para o sujeito um trabalho pode ter sentido a partir de diversas variáveis. A presente pesquisa se propôs a analisar qual o sentido do trabalho para professores do ensino superior de uma instituição pública e outra privada, a fim de fazer um comparativo entre os dois grupos, sendo importante destacar a complexidade do tema, já que possui certa subjetividade e traz diversas variáveis.

A partir das entrevistas e das análises, foi possível perceber que os resultados terão variabilidade de acordo, por exemplo, com a profissão que o entrevistado exerce, com a experiência tanto no trabalho, como experiência de vida, com o momento da vida em que a pessoa se encontra ou ainda pelo objetivo de vida dela. Ao final da pesquisa foi possível concluir que para os professores entrevistados as características atribuídas a um trabalho que possui sentido são: gostar da área em que atua e sentir prazer na atividade que exerce; se sentir útil e sentir que o seu trabalho é útil para as pessoas; e o reconhecimento e aprendizado dos alunos, ou seja, esses fatores os deixam motivados e incentivam o seu trabalho.

Não foram percebidas diferenças significativas entre os professores da instituição pública e da instituição privada, no que diz respeito ao sentido do trabalho, as diferenças notadas foram em relação a perspectiva de carreira e um interesse maior pela qualificação, uma vez que todos os professores da rede pública possuem doutorado e demonstraram maior preocupação em relação a importância da instituição incentivar a capacitação e o desenvolvimento dos servidores, enquanto os professores da rede privada, no geral não demonstram tanto interesse, e nem exigem essa iniciativa da instituição, expressando um sentimento de acomodação nesse sentido.

Como já mencionado anteriormente o tema é complexo e possui diversas variáveis, pois o sentido do trabalho será diferente para cada indivíduo, portanto, devido a subjetividade do

tema, a pesquisa possui essa limitação, as conclusões e resultados foram obtidos com base na percepção e perspectiva da autora.

Pesquisas relacionadas ao sentido do trabalho ganham relevância, uma vez que o trabalho faz parte da vida das pessoas, sendo que a presente pesquisa contribui ao fazer as pessoas refletirem sobre o espaço que o trabalho ocupa na sua rotina, fazendo com que pensem no trabalho sob novas perspectivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Ed.4. Portugal: Edições 70, 2009.

BORGES, Livia. **O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercado**. 1998.

BORGES, Livia; TAMAYO, Alvaro. **A estrutura Cognitiva do Significado do Trabalho**. In: Revista Psicologia: Organizações e trabalho; n.2, v.1, julho-dezembro, 2001.

BORGES, L. de Oliveira; ALVES, A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho**. In: Estudos de Psicologia, 6(2), p. 177-194, 2001.

CODO, Wanderley. **Um diagnóstico do trabalho (Em busca do prazer)**. In: Wanderley Codo. (Org.). Trabalho Organização e Cultura. 1 ed. Petrópolis: C.A.A., 1998, v. p. 21-40.

DINIZ, Talita, et al. **Estabilidade no emprego e o comportamento do servidor público municipal**. In: IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012.

DI PIETRO, Maria S. Zanella. **Direito Administrativo**, Ed. 21, SP: Atlas, 2008.

ENGLAND, G.W; WHITELEY, W.T. Cross-National meanings of working. In: BRIEF, A.P. NORD, W. R. Meanings of occupational work. Toronto: Lexington Books, p. 65-106, 1990.

DOURADO, D. Paschoal; HOLANDA, L. Araújo de; SILVA, Michelaine M. Maciel da; BISPO, D. de Araújo. **Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado**. In: Cadernos EBAPE. BR, v. 7, n. 2, artigo 10, 2009.

FERREIRA, Denis. **Segundo setor - o mercado**. In: Blog Economia sem segredos, 2015. Disponível em: <www.economiasemsegredos.com/segundosetor-omercado/>. Acesso em: 24 abr. 2018.

GIACOMINI, Monica, et al. **Capacidades Dinâmicas e Inovação em serviços: um estudo em IES privadas brasileiras**. In: R. Adm. Faces Journal Belo Horizonte, v. 16, n. 3, p. 125-142, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. Ed. Atlas S.A., n. 2, 1989.
GOLDEMBERG, José. **O repensar da educação no Brasil**. Estud. av. vol.7, n.18, São Paulo, 1993.

GOUVÊA, Maria Aparecida, et al. **Significado do trabalho nos setores público e privado**. In: Revista de Ciências Humanas, v. 45, n. 2, p. 305-330, 2011.

GONTIJO, Míriam; GARCIA, Fernando. **Mercantilização do ensino superior privado no Brasil**. In: Revista da Faculdade de Adm. e Econ., v. 8, n. 2, p. 60-86, 2017.

GUERALDI, Ronaldo. **A interface entre os setores público e privado: uma perspectiva estratégica**. 30º Encontro ANPAD, Bahia, 2006.

HACKMAN, J. R; OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

LANCMAN, Selma; et al. **O trabalho na rua e a exposição a violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito**. In: Interface Comunic. Saúde, Educ., v. 11, n. 21, p. 79-92, 2007.

MAGRO, Márcia L. P. Dal; COUTINHO, M. Chalfin. **Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em empreendimentos solidários**. In: Psicologia em Estudo, v. 13, n. 4, p. 703-711, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos e Filosóficos**, 2004.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**, Ed. 12, São Paulo: R. dos Tribunais, 2008.

MEIRELLES, Dimária. **O conceito de serviço**. In: Revista de Economia Política, v. 26, n. 1, p. 119-136, 2006.

MORIN, Estelle. **Os sentidos do trabalho**. In: Revista de Administração de Empresas, SP, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MOW International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luiza V. **O trabalho e seus sentidos**. In: Psicologia e Sociedade, Edição Especial 1, n. 19, p. 47-56, 2007.

NASCIMENTO, Talita; OLIVEIRA, Sidney R. de. **Os sentidos do trabalho no serviço público: Uma perspectiva Geracional**. XXXVII Encontro do ANPAD, RJ, 2013.

OLIVEIRA, Gustavo Justino. **Modelos Teóricos de Administração Pública**. Este manual é parte integrante do acervo do IESDE BRASIL S.A.

PEDROSO, Bruno; KOVALESKI, Aurélio; FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto; GUTIERREZ, Gustavo Luis; PICININ, Claudia Tania. **Desenvolvimento e**

validação da versão brasileira do diagnóstico do trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. In: Gest. Prod, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 285-301, 2004.

PENA, Paulo; MINAYO-GOMES, Carlos. **Premissas para a compreensão da saúde dos trabalhadores no setor de serviços.** In: Saúde Soc., SP, v. 19, n. 2, p. 371-383, 2010.

RING, P.S; PERRY, J.L. **Strategic Management in Public and Private Organizations: Implications of Distinctive contexts and constraints.** In: Academy of Management Review, v. 10, n. 2, p. 266-276, 1965.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica.** Ed. Vozes, n. 34, Petrópolis, 2007.

SOUZA, Sheila; MOULIN, Maria das Graças. **Serviço Público: significados e sentidos de um trabalho em mutação.** In: Cadernos de Psicologia Social do trabalho, v. 17, n. 1, p. 49-65, 2014.

TAFNER, Paulo. **Brasil: o estado de uma nação-mercado de trabalho, emprego e informalidade.** In: Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada, RJ, 2006.

TOLFO, Suzana; COUTINHO, Maria Chalfin; ALMEIDA, Andrei; BAASCH, Davi; CUGNIER, Joana. **Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho,** 2005.

TOLFO, Suzana R; PICCININI, Valmiria. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** In: Psicologia e Sociedade, v. Edição Especial 1, n. 19, p. 38-46, 2007.

http://ipea.gov.br/bd/pdf/2006/cap3_educacao.pdf

Educação no brasil, atrasos 2006(fonte sobre o ensino publico no brasil e que foi usada no item serviço publico)

APÊNDICE 1

Roteiro de entrevista - Data ____/____/____

Entrevistado:

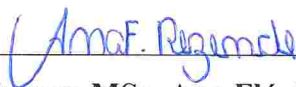
Idade:

Formação:

- Há quanto tempo exerce a profissão? Tempo de trabalho na escola?
- O que te motivou a ser professor?
- Quais foram os caminhos percorridos e dificuldades encontradas para você chegar onde está hoje?
- Para os profs. de instituição pública: já trabalhou em instituição privada anteriormente e o que o motivou a mudar (e quais as vantagens e desvantagens de trabalhar em ambas).
- Para os profs. de instituição privada: tem interesse de um dia trabalhar em uma instituição pública e por quê?
- Você faz alguma outra atividade? Se sim, por qual motivo? Porque gosta ou para complementar a renda?
- Na sua profissão/atual emprego, como são as condições de trabalho? Questionar sobre fatores: saúde física e mental; salário; valorização pessoal; relação com colegas; oportunidade e aprendizado; autonomia.
- Qual a importância do seu trabalho na sua vida? Questionar se faz as coisas em função do trabalho, ou se existem outras atividades que tenham mais importância.
- Você acha que seu trabalho possui valor moral/social ou que traz algum benefício para a sociedade?
- O que mais te motiva no seu trabalho? Questionar sobre fatores, como prestígio; contato social; retorno financeiro ou valor social.
- Como você definiria o conceito 'trabalho'?

DECLARAÇÃO

Certifico que a aluna **Natália de Assis Pena**, autora do trabalho de conclusão de curso intitulado “**SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR DO INTERIOR DE MINAS GERAIS: UM COMPARATIVO ENTRE AS PERCEPÇÕES DE PROFESSORES ATUANTES EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS**” realizou as correções sugeridas pela banca examinadora e que estou de acordo com a versão final do trabalho.



Professora MSc. Ana Flávia Rezende

Orientadora

Mariana, 17 de Julho de 2018.