



RAM. Revista de Administração Mackenzie

ISSN: 1518-6776

ISSN: 1678-6971

Editora Mackenzie; Universidade Presbiteriana Mackenzie

IRIGARAY, HÉLIO ARTHUR R.; OLIVEIRA, LUCIA
B.; BARBOSA, ELAINE S. T.; MORIN, ESTELLE M.
EMPLOYMENT RELATIONSHIPS AND MEANING OF WORK:
A RESEARCH WITH HIGHER EDUCATION PROFESSORS
RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 20, no. 1, eRAMG190070, 2019
Editora Mackenzie; Universidade Presbiteriana Mackenzie

DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190070

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195460782002>

- How to cite
- Complete issue
- More information about this article
- Journal's webpage in redalyc.org

UABM
redalyc.org


Scientific Information System Redalyc

Network of Scientific Journals from Latin America and the Caribbean, Spain and Portugal

Project academic non-profit, developed under the open access initiative

VÍNCULOS PROFISSIONAIS E SENTIDO DO TRABALHO: UMA PESQUISA COM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR

HÉLIO ARTHUR R. IRIGARAY¹

 <https://orcid.org/0000-0001-9580-7859>

LUCIA B. OLIVEIRA¹

 <https://orcid.org/0000-0001-7792-5552>

ELAINE S. T. BARBOSA¹

 <https://orcid.org/0000-0001-6352-2824>

ESTELLE M. MORIN²

 <https://orcid.org/0000-0003-3930-8208>

Para citar este artigo: Irigaray, H. A. R., Oliveira, L. B., Barbosa, E. S. T., & Morin, E. M. (2019). Vínculos profissionais e sentido do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190070

Submissão: 29 abr., 2018. **Aceite:** 16 jul., 2018.

¹ Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

² HEC Montreal, Montreal, Quebec, Canadá.



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: Explorar o sentido do trabalho, analisando e comparando como ele é vivenciado por trabalhadores submetidos a diferentes vínculos empregatícios.

Originalidade/valor: A pesquisa é relevante porque avança na discussão sobre a flexibilização das relações de trabalho e aponta o impacto da flexibilização na forma como profissionais vivenciam o trabalho e atribuem sentido a ele. Ademais, detectamos na literatura uma lacuna em pesquisas empíricas que relacionem sentido do trabalho a diferentes tipos de vínculos empregatícios.

Design/metodologia/abordagem: Conduzimos uma pesquisa qualitativa e exploratória com professores de uma mesma instituição de ensino superior (IES), mas que atuam sob diferentes vínculos de trabalho. Participaram da pesquisa 45 docentes, cujos relatos foram submetidos à análise do discurso.

Resultados: Inicialmente, os resultados reforçaram as seis categorias propostas por Morin (2001): 1. o trabalho que gera resultado, 2. é intrinsecamente satisfatório, 3. moralmente aceitável, 4. fonte de relações humanas satisfatórias, 5. garante segurança e autonomia e 6. mantém a pessoa ocupada. Além disso, também foram identificadas três novas categorias associadas ao trabalho do professor na atualidade: “trabalho como chamado (*calling*)”, “trabalho como fator identitário” e “trabalho como prática masoquista”. Nossos resultados apontaram para a complexidade de manter profissionais trabalhando muitas vezes lado a lado, mas submetidos a diferentes vínculos. Ressentimento, angústia e frustração foram alguns dos sentimentos que consideramos estar associados a essa realidade. Por isso, eles representam um desafio a ser enfrentado pelas organizações.

PALAVRAS-CHAVE

Sentido do trabalho. Vínculos de trabalho. Significado do trabalho. Professor. Ensino superior.

1. INTRODUÇÃO

Uma das realidades do mundo do trabalho na contemporaneidade é a existência de múltiplos vínculos pessoa-organização, incluindo o trabalho em tempo parcial e por tempo determinado e os arranjos informais, nos quais o trabalhador não conta com os benefícios e as garantias previstos na legislação trabalhista (Azevedo & Tonelli, 2014; Azevedo, Tonelli, & Silva, 2015; Kalleberg, 2000). No Brasil, um desses arranjos não formais tem sido chamado de “PJ” (pessoa jurídica), no qual o trabalhador constitui uma empresa e presta serviços à organização (Azevedo & Tonelli, 2014; Campos, 2016).

A flexibilização das relações de trabalho, no entanto, não eliminou a importância do trabalho para as pessoas e a sociedade. Diversos pesquisadores têm se debruçado sobre o tema do significado do trabalho, buscando entender de que formas os indivíduos atribuem e dão sentido ao seu trabalho, assim como possíveis deslocamentos que podem estar ocorrendo (Morin, 2001; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Quintanilla & Wilpert, 1991).

A carreira docente, antes percebida como segura e de elevado *status* social, também tem sido impactada pelas mudanças do ambiente, incluindo políticas e práticas organizacionais de flexibilização (Paiva & Saraiva, 2005; Vilas Boas & Morin, 2014). Adicionalmente, professores-pesquisadores, que contam com vínculo formal e cujo trabalho envolve a combinação de docência, pesquisa e extensão, têm sido afetados pelo chamado produtivismo acadêmico, exigindo cada vez mais dedicação e esforço, além de promover uma competição excessiva, com impactos sobre sua saúde e bem-estar (Nascimento & Salvá, 2013; Paiva & Saraiva, 2005; Vilas Boas & Morin, 2014). Ante essa realidade, questionamos:

- Haveria uma relação entre o sentido do trabalho e os diferentes vínculos empregatícios de docentes do ensino superior?

Essa é a pergunta de investigação que instigou o presente estudo.

Para responder a ela, conduzimos uma pesquisa empírica numa instituição de ensino superior (IES) privada, com sede na cidade do Rio de Janeiro, na qual há professores com três diferentes vínculos de trabalho: o corpo de professores formalmente empregados, que atuam em cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu*, especialmente no mestrado e doutorado acadêmicos (professores de carreira); os professores que atuam na graduação e nos mestrados profissionais, também formalmente empregados, mas que

não pertencem ao quadro principal (professores extracarreira); e, ainda, o grupo de professores sem vínculo formal com a instituição, que atuam em cursos de pós-graduação *lato sensu* (professores convidados).

A relevância do estudo reside no valor atribuído ao trabalho em nossa sociedade e, portanto, na importância de se entender como este tem sido vivenciado, especialmente ante a tendência de flexibilização e precarização nas relações de trabalho. Mais especificamente, não encontramos outros estudos nacionais que tenham buscado compreender como o sentido do trabalho se articula com a presença de múltiplos vínculos de trabalho numa mesma organização. O foco na docência do ensino superior também contribui para a relevância do estudo, na medida em que as evidências sugerem que esse grupo profissional vem sendo significativamente afetado tanto por transformações mais amplas no mundo do trabalho quanto por mudanças na natureza do trabalho docente (Nascimento & Salvá, 2013; Passos & Freitas, 2015). Por fim, a carência de pesquisas nacionais sobre o tema, especialmente com docentes, é outro aspecto que amplia a importância do estudo (Paiva & Saraiva, 2005; Spinelli-de-Sá & Lemos, 2015; Tolfo & Piccinini, 2007).

De uma perspectiva aplicada, compreender o sentido do trabalho para docentes do ensino superior pode contribuir para a promoção de políticas e práticas de gestão em IES que contribuam para a motivação, a satisfação e a produtividade desse grupo de trabalhadores, com impactos positivos sobre IES empregadoras, alunos e os próprios docentes.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Vínculos de trabalho

Ao longo das últimas décadas, as relações de trabalho têm se modificado significativamente em todo o mundo. O modelo tradicional de emprego – caracterizado pelo vínculo formal, em tempo integral, com carteira assinada e duração indeterminada – tem dado espaço para relações mais flexíveis, tais como o emprego temporário ou por tempo determinado (Cappelli, 1999; Kalleberg, 2000).

No Brasil, com a abertura comercial da década de 1990, as organizações locais se viram diante da necessidade de reduzir custos e melhorar sua competitividade. Como consequência, houve uma importante reorganização do mercado de trabalho brasileiro, com enxugamento de quadros e adoção de modelos mais flexíveis de contratação (Piccinini, Oliveira, & Rübenich,

2006). Trabalhadores antes assalariados tornaram-se autônomos, terceirizados, associaram-se a colegas em cooperativas, constituíram pessoas jurídicas, entre outras possibilidades (Azevedo & Tonelli, 2014; Campos, 2016; Kim, Tonelli, & Silva, 2017). Além disso, o trabalho informal, sem carteira assinada, em que o empregado não tem qualquer direito trabalhista assegurado, sempre fez parte de nossa realidade, sendo responsável por parcela expressiva da geração de empregos (Noronha, 2003). A força de trabalho, portanto, tem se tornado mais heterogênea, os contratos de trabalho mais diversificados e incertos, e as relações de trabalho mais complexas (Antunes, 2009).

Azevedo e Tonelli (2014) pesquisaram os diferentes contratos de trabalho a que estão submetidos trabalhadores qualificados brasileiros, e os resultados mostraram que, por causa a diversidade, tais vínculos não podem ser tratados de forma homogênea. Segundo as autoras, tanto organizações quanto trabalhadores têm se mostrado despreparados para lidar com essas disparidades. Num outro estudo com executivos que migraram do trabalho formal para o trabalho flexível, Kim et al. (2017) identificaram que prevalece a noção de que um “trabalho real” é aquele associado ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com suas regras e benefícios.

Nesta pesquisa, os professores de carreira e extracarreira possuem contrato formal com a IES, regido pelas regras da CLT, contam com remuneração fixa, férias remuneradas, 13º salário, duração do contrato indeterminada e regime de trabalho em tempo integral. Os professores de carreira fazem parte do núcleo docente permanente dos programas de pós-graduação *stricto sensu* e, portanto, gozam de maior *status* e prestígio, e se dedicam integralmente à IES. Os professores extracarreira atuam como docentes na graduação e, eventualmente, nos mestrados profissionais, e podem ter vínculos de trabalho com outras IES. Os professores sem vínculo atuam como autônomos ou por meio de PJ. Segundo Dedecca (2009), esta última condição é uma forma de contratação sem proteção social bastante comum em alguns segmentos de empresas e perfis profissionais.

2.2 O sentido do trabalho: o que é ser professor?

O trabalho e seus sentidos têm sido objeto de estudo sob múltiplos olhares ontológicos e epistemológicos (Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Rohm & Lopes, 2015; Rosso et al., 2010). Várias definições são encontradas para o conceito de trabalho, sendo algumas mais restritas, que associam trabalho a atividade remunerada, e outras mais abrangentes (Drenth, 1991). Apesar dos múltiplos entendimentos e interpretações, podemos

considerar que o trabalho tem um lado positivo, associado à conquista ou produção de algo, e um lado negativo, na medida em que envolve esforço e algum grau de obrigação ou necessidade (Noon & Blyton, 2007; Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares, & Morin, 2017).

Numa revisão da literatura sobre sentidos e significados do trabalho, Tolfo e Piccinini (2007) propõem uma distinção entre os dois termos, destacando que significado estaria relacionado a uma dimensão social e objetiva, enquanto sentido envolveria aspectos individuais e, portanto, subjetivos. Entretanto, as autoras apontam que os termos podem ser tratados como sinônimos, considerando-se a multidimensionalidade do construto e a etimologia das palavras. Para esta pesquisa, e em linha com outros pesquisadores nacionais, optamos por tratar sentido e significado como sinônimos (Bispo, Dourado, & Amorim, 2013; Neves, Nascimento, Felix, Silva, & Andrade, 2018).

Tolfo e Piccinini (2007) identificaram, ainda, que a temática tem sido pouco explorada no Brasil, com a predominância de pesquisas que tomaram como base os trabalhos do Meaning of Working International Research Team ([MOW]1987) e de Morin (2001).

Neste estudo, optamos por trabalhar com o modelo proposto por Morin (2001), que sugere a existência de seis aspectos ou características que dão sentido a um trabalho: 1. ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado positivo; 2. ser intrinsecamente satisfatório ou, em outras palavras, ser prazeroso; 3. permitir a construção de relações humanas satisfatórias, englobando tanto a equipe interna de trabalho quanto relações externas à organização; 4. ser moralmente aceitável, o que inclui contribuir para o desenvolvimento social; 5. garantir a segurança e a autonomia do trabalhador, englobando seu sustento e o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional; 6. manter o trabalhador ocupado, fazendo-o se sentir útil e dando sentido ao seu dia a dia.

No que tange ao significado do trabalho, com foco em professores do ensino superior, observa-se uma tensão entre prazer e sofrimento, sendo o prazer advindo do contato humano, do ato de ensinar, da independência financeira e da flexibilidade de horários. O sofrimento, por sua vez, seria decorrente de problemas de relacionamento no trabalho, dos processos burocráticos e da percepção de que o trabalho é onipresente, ou seja, está sempre na mente do professor, pressionando-o, a despeito da flexibilidade (Menezes, Nepomuceno, & Batista-dos-Santos, 2011).

Docentes que viajam constantemente para ministrar aulas também já foram objeto de estudo (Passos & Freitas, 2015). Concluiu-se que o trabalho é central nas vidas desses professores e visto como prazeroso, na medida em

que lhes possibilita formar e transformar vidas. O relacionamento com os alunos e a possibilidade/responsabilidade de servir como modelo a ser seguido também são percebidos de forma positiva. No entanto, o problema da onipresença (Menezes et al., 2011) também foi identificado e, segundo os autores, intensifica-se no caso dos professores móveis, já que a frequente mobilidade tende a interferir mais na vida pessoal.

Mais recentemente, Medeiros e Teixeira (2017) analisaram as práticas de gestão de universidades públicas e privadas e seus impactos sobre os docentes. Os resultados mostraram que respeito e autonomia estão mais presentes nas universidades públicas do que nas privadas. No entanto, os jogos políticos existentes nas universidades públicas tendem a comprometer, em parte, a autonomia e os espaços de atuação.

Em suma, os estudos com docentes brasileiros sugerem que o trabalho é predominantemente percebido como central e fonte de prazer e realização pessoal. Contudo, são muitos os desafios enfrentados por esses profissionais no exercício de suas atividades.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa foi iluminada pela premissa ontológica de que existem múltiplas vozes e múltiplas realidades e pelo pressuposto de que a compreensão dos significados das ações sociais deve partir da perspectiva dos próprios sujeitos, e não da visão dos pesquisadores (Gergen, 1991). Nesse sentido, optamos por uma perspectiva qualitativa e exploratória.

A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas pessoais e pela observação participante. As entrevistas foram conduzidas com apoio de um roteiro semiestruturado e dividido em três partes. A primeira continha perguntas sobre a trajetória profissional do participante. A segunda parte tratou do que é ser professor, das motivações para essa escolha de carreira, da afinidade com a sala de aula e com os alunos, dos pontos positivos e negativos da profissão e da relação com a IES. No terceiro bloco, abordaram-se os sentidos do trabalho de professor e como estes se manifestam no cotidiano. A observação participante foi realizada por um dos autores do estudo – que atua na IES pesquisada – durante aproximadamente seis meses, coincidindo com o período em que se fizeram as entrevistas pessoais. Ao longo desse período, conversas informais e observações foram registradas num diário de campo, o que permitiu uma melhor apreensão das vivências e experiências dos professores pesquisados.

A todos os participantes garantiram-se o anonimato e a confidencialidade de seus relatos, que foram transcritos e posteriormente submetidos à análise do discurso, técnica entendida como adequada aos objetivos da pesquisa. Conforme destaca Orlandi (2003, p. 15), “na análise do discurso, procura-se compreender a língua fazendo sentido, enquanto trabalho simbólico, parte do trabalho social geral, constitutivo do homem e da sua história”.

Participaram da pesquisa 45 docentes, sendo 29 professores convidados, 13 professores de carreira e três professores extracarreira, grupo efetivamente minoritário na IES pesquisada. O grupo de professores convidados era composto por 23 homens e seis mulheres, sendo 17 mestres, sete doutores e cinco especialistas, com idades entre 36 e 68 anos. Já o grupo dos professores de carreira incluiu 11 homens e duas mulheres, sendo 12 doutores e uma mestra, com idades entre 28 e 74 anos. Por fim, dos professores extracarreira, havia dois homens e uma mulher, com idades entre 34 e 44 anos.

4. REVELAÇÕES DO CAMPO

Ao analisarmos as entrevistas, identificamos que os sentidos do trabalho para os professores, de todos os vínculos empregatícios, eram aderentes às seis categorias propostas por Morin (2001): trabalho que gera resultado, intrinsecamente satisfatório, moralmente aceitável, fonte de relações humanas satisfatórias, garante segurança e autonomia e mantém a pessoa ocupada. Porém, além das seis categorias definidas *a priori*, três novas categorias emergiram dos dados – denominadas “trabalho como prática masoquista”, “trabalho como chamado (*calling*)”, “trabalho como fator identitário” –, conforme discutido a seguir.

4.1 Trabalho como fonte de geração de valor

A primeira categoria proposta por Morin (2001) indica que o trabalho com sentido é aquele que permite a realização de algo, conforme também apontado por Noon e Blyton (2007). Em nossa pesquisa, foi possível observar que, independentemente do vínculo empregatício, o trabalho docente faz sentido quando não se limita à transmissão de conhecimento técnico, mas principalmente quando a interação docente-discente contribui para o desenvolvimento dos alunos. Alguns professores, inclusive, destacaram seu papel no “aconselhamento” de alunos, evidenciando o caráter não apenas técnico dessa relação.

Ser professor significa, portanto, para todos os grupos pesquisados, agregar valor ao aluno, na forma de um leque de conhecimentos e habilidades que ele/ela possa aplicar diretamente em seu trabalho.

O trabalho do professor é agregar valor. É muito importante, agregar valor para alguém, contribuir de alguma forma para alguém (Professor de carreira).

A gratificação do professor não é ter a sensação de dar continuidade na aprendizagem [...], é ver que ele aplica essa atividade e tem um resultado. Isso para mim é um momento gratificante, epifania é quando acontece isso (Professor de carreira).

O vocábulo “epifania” remete a uma sensação profunda de realização, no sentido de considerar algo como solucionado, esclarecido ou completo. Assim, realizar-se como professor não jaz na aprendizagem *per se*, mas na aplicação prática desse conhecimento pelos alunos, contribuindo para seu crescimento pessoal e profissional.

Esse resultado se alinha a outras pesquisas sobre o tema conduzidas com professores do ensino superior no Brasil, evidenciando que, em grande medida, o trabalho docente tem sentido na medida em que transforma e “faz diferença” na vida dos alunos (Menezes et al., 2011; Passos & Freitas, 2015).

No entanto, cumpre destacar que nossa pesquisa sinalizou que, entre professores de carreira, especialmente os mais jovens, as atividades de pesquisa podem estar assumindo um lugar preponderante, fazendo com que o ensino passe para segundo plano. Nesse sentido, a contribuição para os alunos ocorreria predominantemente quando estes são percebidos como parceiros de pesquisa.

4.2 Trabalho intrinsecamente satisfatório

Nessa categoria, o trabalho adquire sentido na medida em que é intrinsecamente satisfatório, resultando numa sensação de prazer e realização com o trabalho em si (Morin, 2001). Os três grupos profissionais percebem seu trabalho como intrinsecamente satisfatório, mas a fonte dessa satisfação se mostrou bastante diferente.

Para os professores de carreira, a satisfação está diretamente associada à obtenção de verbas de pesquisa, à participação em congressos e conferências, e, fundamentalmente, à publicação de artigos em periódicos de alto impacto. A rigor, esse grupo se identifica mais como pesquisadores do que como docentes, conforme já sinalizado na categoria anterior.

Para o professor convidado, cuja principal atuação na IES é como docente, ficou evidente que os momentos em sala de aula são aqueles em que o prazer é maior, especialmente quando os alunos se mostram mais participativos e envolvidos.

Já ouviu falar no conceito flow? É o êxtase, é onde você coloca o seu melhor. Me sinto nesse estado quando encontro turmas que eu percebo que as pessoas estão participando. [...] tenho prazer em sala de aula (Professora convidada).

Em sala de aula me realizo, é o meu palco, é como fosse o meu lugar no mundo (Professora convidada).

Nesse sentido, as seleções lexicais “êxtase” e “centro das atenções” sinalizam que a satisfação do professor convidado pode estar associada ao ego-centrismo, dado que elas remetem, respectivamente, ao prazer sexual e à vaidade. Além disso, essa mesma vaidade se faz presente quando se observa que muitos desses professores valorizam seu vínculo – ainda que informal – a uma IES de alto prestígio, na medida em que este lhe confere *status* social.

Com relação aos fatores ou às características do trabalho que conferem satisfação, além do prazer intrínseco da atividade, os professores convidados destacam a autonomia – especialmente a liberdade para escolher conteúdos e métodos de trabalho em sala de aula e a ausência de controle por parte de um “chefe” –, a ausência de rotina, mesmo quando lecionam a mesma matéria, e o desafio.

O bom do trabalho de professor é que não tem chefe, ninguém te diz como fazer (Professor convidado).

É sempre uma coisa nova, por mais que você dê a mesma aula, é sempre uma experiência nova, a aula é a mesma, mas cada aula é uma experiência diferente. Cansativo, mas é bom (Professor convidado).

O trabalho de professor é um desafio constante, mas é uma diversão, gosto de fazer tudo que eu faço, cumprimento de metas, fico me impondo novos limites (Professor convidado).

Por fim, os professores extracarreira parecem se posicionar num ponto intermediário entre o professor convidado e o professor de carreira, dado que valorizam tanto a atividade docente, que ocupa parcela importante de seu tempo, quanto as atividades de pesquisa, entendidas como necessárias

para o alcance de uma posição com maior prestígio acadêmico, seja na própria IES ou fora dela.

4.3 Trabalho moralmente aceitável

Nesta categoria, Morin (2001) define o trabalho como aquele que contribui para a sociedade e que, portanto, transcende interesses particulares. Para os entrevistados de todos os grupos, o trabalho de professor é percebido como um dos que mais contribuem nesse sentido. Alguns relatam ainda que, como professores, têm não apenas a oportunidade como a responsabilidade de melhorar as pessoas como seres humanos.

O trabalho é a oportunidade que temos de transformar nosso conhecimento em realidade para contribuir para o desenvolvimento da sociedade e de uma nação (Professor convidado).

Além de desenvolver a sociedade, o professor tem a oportunidade de deixar um legado, [...] beneficiar o maior grupo de pessoas (Professor extracarreira).

Em suma, o trabalho tem sentido para o professor na medida em que este reconhece que, por meio da atividade docente, consegue contribuir para a sociedade e para seus alunos individualmente, transcendendo interesses meramente pessoais, como a satisfação do ego e a remuneração.

Com relação a essa categoria, identificamos um problema relacionado à competição e cobrança tanto entre professores de carreira, avaliados em função dos “pontos Capes”, quanto entre professores convidados, que precisam agradar àqueles responsáveis por sua escalação: “Se você está fazendo sucesso, você está bem”. Nossa análise aponta que essa realidade pode estar contribuindo para uma desvirtuação desse sentido atribuído ao trabalho, na medida em que a prioridade deixa de ser a formação do aluno e passa a ser a busca pela “sobrevivência”.

No entanto, também identificamos que entre alguns professores a docência é percebida como vocação, ponto que sugere haver outra categoria associada ao sentido do trabalho, que se sobrepõe àquela do trabalho como moralmente aceitável (Morin, 2001), conforme elaborado no próximo item.

4.4 Trabalho como chamado (*calling*)

Alguns professores, tanto de carreira quanto convidados, especialmente os mais velhos, associaram a atividade docente com um “sacerdócio” ou

uma “vocação”: “Eu me acho na obrigação de transferir o meu conhecimento. Acabei descobrindo que era uma vocação. As pessoas falam que eu fui vocacionado para essa profissão” (Professor convidado).

Na literatura sobre vocação, é possível encontrar três perspectivas para a conceituação do termo, denominadas clássica, moderna e neoclássica (Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016). A definição clássica, associada a um chamado de Deus, é percebida como excessivamente restrita, na medida em que pressupõe a presença de crenças religiosas. A perspectiva moderna, entretanto, ao entender a vocação unicamente como a realização e a satisfação com a carreira e a vida profissional, mostra-se abrangente demais (Xie et al., 2016). Dessa forma, entendemos como mais apropriada a abordagem neoclássica, segundo a qual a vocação seria uma convocação transcendente para o desempenho de um papel na vida, cuja direção ou senso de propósito se origina em valores socialmente relevantes e orientados para o outro (Dik & Duffy, 2009; Xie et al., 2016). Para Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Schwartz (1997), uma pessoa vocacionada vê o próprio trabalho como uma parte inseparável de sua vida, algo a que ela seria “chamada” a fazer, conforme consta nos seguintes relatos:

A gente tem que ter um propósito. Muitas vezes dou palestra, treinamento sem cobrar, pois tem um propósito que eu posso ajudar as pessoas. Se eu tocar apenas em um, eu já saio feliz. Então, o trabalho sem sentido é quando eu não consigo tocar as pessoas (Professora convidada).

Tudo que eu faço é para iluminar meu papel de professor. Esse é o sentido de tudo (Professor de carreira).

Assim, entendemos que um modelo que busque explicar o sentido do trabalho, em toda sua plenitude e diversidade, precisaria incorporar essa faceta do trabalho, relacionado ao senso de propósito e a uma entrega altruísta. Outra categoria que emergiu dos dados diz respeito ao sentido do trabalho como construção identitária, discutida a seguir.

4.5 Trabalho como construção identitária

Essa categoria emergiu de relatos sobre a relação dos participantes com a IES, evidenciando o tipo de vínculo empregatício como um elemento constitutivo do sentido do trabalho, por meio do processo de construção identitária.

Para os professores de carreira, formalmente vinculados à IES, observamos a existência de dois subgrupos distintos, definidos em função da idade e do tempo de casa. Os mais velhos e que trabalham há mais tempo na IES revelaram um grande apego à instituição, chegando a afirmar o “orgulho de ter construído tudo isso aqui”. Sua identidade é ainda definida como “ser professor”, descrito como um agente de mudanças sociais e como formador de pessoas.

Minha profissão me permite mudar o mundo para melhor (Professor de carreira).

Um bom professor é eterno, marca a vida dos alunos para sempre (Professor de carreira).

Os mais novos, por sua vez, parecem ter mais apego às próprias realizações e à identidade de pesquisador, ponto que nos remete aos novos modelos de carreira, em que o comprometimento se dá predominantemente com os projetos pessoais e com o próprio desenvolvimento, e não tanto com a organização empregadora (Sullivan & Baruch, 2009). A identidade de professor e o vínculo com a IES aparecem, portanto, em segundo plano.

Já os professores extracarreira reconhecem sua identidade na profissão de professor, mas também ressaltam a importância do vínculo com a IES: “Ser horista não é o melhor dos mundos, mas pelo menos sou contratada por uma instituição de prestígio, e isso pega bem” (Professora extracarreira).

O uso do verbo de ligação “ser” denota uma percepção de permanência (em oposição à temporalidade do “estar”), e as seleções lexicais “prestígio” e “isso pega bem” desvelam a aquiescência do valor social de se trabalhar na instituição em questão, o que gera reconhecimento e identidade. Essa valorização também se revela na aspiração de os professores extracarreira, no futuro, se tornarem membros do quadro principal.

Esse processo identitário também se fez presente nas entrevistas com professores convidados, que afirmaram que ser professor da IES é motivo de orgulho e sinônimo de poder e referência. Ao mesmo tempo, essa identidade é descrita como efêmera e transitória, já que sentem que podem ser descartados a qualquer momento.

Sou admirado no meu dia a dia, meus filhos têm orgulho, meus amigos têm orgulho, de certa forma isso me faz bem, tenho esse reconhecimento das pessoas que estão próximas. Ser professor dessa instituição é um cartão de visita (Professor convidado).



Sou um acessório de luxo, ainda mais agora de terno e gravata. E eu acho que é divertido, não acho que sou fundamental, sou commodity, conseguem repor facilmente (Professor convidado).

Em resumo, para praticamente todos os participantes – excetuando-se apenas os professores de carreira mais jovens e ainda com pouco tempo de casa –, a identidade é construída a partir de seu pertencimento à IES. A importância de se apresentarem e serem reconhecidos como “professores da IES” se mostrou bastante presente em seus discursos. Curiosamente, essa valorização parece ter sido mais intensa no grupo de professores convidados, que vê a IES como fonte de *status* e renda, mas que ao mesmo tempo se ressentem da ausência de um vínculo formal com a instituição.

4.6 Trabalho como fonte de relações humanas satisfatórias

Nessa categoria, Morin (2001) destaca a importância das relações sociais advindas do trabalho. Para os professores pesquisados, estas se dão, de forma ambígua, com pares e alunos.

Para os professores de carreira, as relações com os pares não emergiram ao longo das entrevistas e, portanto, não se revelaram relevantes. A interação com os alunos, por sua vez, foi bastante destacada e engloba tanto aquelas que ocorrem em sala de aula quanto as que acontecem em atividades de orientação. Os alunos, nomeadamente mestrandos e doutorandos, são percebidos como aprendizes competentes e envolvidos em seus projetos de pesquisa. Os benefícios do convívio com pessoas mais jovens também foram destacados. Essas relações, portanto, parecem representar uma arena propícia para o desenvolvimento acadêmico e a autorrealização profissional.

O trabalho de professor para mim é rejuvenescer, renovação, é estar inserida no mundo. É essencial (Professora de carreira).

Minha sala está sempre aberta para os alunos, acho que tenho uma boa relação com eles, e isso faz com que eu queira fazer coisa de ponta, fazer pesquisa boa. A interação com os alunos é um desafio para você estar sempre na fronteira, sempre se renovando (Professora de carreira).

Os professores extracarreira destacam sua proximidade com os alunos de graduação e os pares, o que resulta num ambiente de trabalho agradável, reconhecido nas entrevistas como elemento constitutivo do sentido do



trabalho: “Ser professor é ser modelo, onde o aluno pode se espelhar e contar. Prezo muito pela troca com o aluno” (Professora extracarreira).

Finalmente, os professores convidados sinalizaram relações conflituosas, ambíguas e, não raramente, antagônicas com seus pares e alunos. No que tange aos pares, afirmam, por um lado, que os colegas são a família enquanto viajam, aqueles “com quem contam se alguma coisa de ruim acontecer”. Por outro, ficou patente a competição, ainda que velada, tanto por agenda de aulas quanto pelas melhores avaliações. De forma análoga, a relação com os alunos é frequentemente descrita como fonte de prazer e realização, mas os relatos também indicam o ressentimento com aqueles percebidos como lenientes, academicamente fracos e até mesmo nocivos, já que podem prejudicar os professores com uma eventual avaliação negativa. Ademais, não raramente, os alunos são descritos como “clientes”. Assim, ao contrário dos professores com vínculo, que enfatizam uma relação mestre-pupilos, para os convidados existe uma relação comercial, que tende a se encerrar ao final do curso: “O que é ruim são turmas e alunos complicados [...]. A relação do professor com o aluno é muito próxima e o desgaste é muito maior. Não acontece todo dia, mas às vezes acontece” (Professor convidado).

Dessa forma, as entrevistas fizeram-nos questionar alguns aspectos dessa categoria proposta por Morin (2001), no sentido de definir exatamente o que são relações humanas satisfatórias e em que medida elas dão sentido ao trabalho dos docentes. O que observamos, especialmente no caso dos professores convidados, é que as relações com pares e alunos podem ser tanto satisfatórias quanto antagônicas. Considerando que a competitividade tem sido uma característica marcante das organizações atuais, é possível que essa categoria esteja sofrendo um deslocamento.

4.7 O trabalho que garante segurança e autonomia

Nessa categoria, Morin (2001) relaciona o trabalho com remuneração, que, por sua vez, traz o sentimento de segurança e possibilita autonomia e independência financeira. No caso dos professores de carreira, esse sentimento é resultado direto de suas pesquisas e publicações de alto impacto: “o que garante nossa empregabilidade é a quantidade de [artigos] A1 que publicamos”. Esses docentes fizeram pouca menção ao salário, mas enfatizaram a importância do apoio que recebem da IES para pesquisar e participar de congressos e conferências.

Com relação aos professores extracarreira, a questão da insegurança se mostrou presente. Alguns apontaram que, para manter o emprego, devem

ser bem avaliados pelos alunos. A busca pela segurança se manifestou, ainda, pela expectativa de serem contratados como professores de carreira. De fato, uma docente afirmou o seguinte:

Gosto do que faço e faço o que faço pois sei que um dia posso vir a ser professora do quadro principal. Seria minha realização total, meu projeto de vida. [...] essa promessa é mais importante que o meu salário, ela me dá a certeza que estou no caminho certo (Professora extracarreira).

A seleção lexical “promessa” sugere uma eventual releitura da definição dessa categoria proposta por Morin (2001). Mais do que um real sentimento de segurança, autonomia e independência financeira, há a possibilidade de que as perspectivas em relação ao futuro estejam articuladas com o sentido do trabalho.

Os professores convidados, por sua vez, deram bastante destaque à remuneração que recebem por sua atividade docente, que para alguns é sua principal fonte de renda e para outros representa apenas um complemento, já que exercem outra atividade remunerada. Para vários deles, o trabalho de professor – que envolve viagens muitas vezes longas e uma intensa jornada de aulas, com consequente desgaste físico e emocional – faz sentido, fundamentalmente, pela remuneração.

Lógico que acho que deveríamos ganhar mais, mas onde iríamos ganhar [...] num final de semana? Fora as milhas [...]. Graças a este trabalho, já comprei um apartamento e posso viajar com a minha família para o exterior todo ano (Professor convidado).

Contudo, a insegurança também aparece nos relatos desses professores, em função do vínculo informal que possuem com a IES: “Somos PJ. Hoje temos agenda, amanhã pode ser que não. Lógico que isso nos faz nos perguntar o quanto tudo isso vale a pena” (Professor convidado).

Morin (2001) agregou numa única categoria de análise segurança, autonomia e independência, o que, no nosso entender, só faz sentido quando os trabalhadores possuem um vínculo formal com o empregador. Quando isso não ocorre, como no caso dos professores convidados, observa-se uma sensação de incerteza e ansiedade. A instabilidade, decorrente da falta de um vínculo formal de emprego, compromete não só a sensação de pertencimento, mas também a relação com o trabalho em si. De fato, o questionamento

do quanto vale a pena se entregar ao exercício da docência, nesses moldes, emergiu de diversas falas de professores desse grupo.

4.8 O trabalho que mantém ocupado

Nessa categoria, Morin (2001) aponta para a importância do trabalho como fonte de ocupação e de estruturação do tempo. Nas falas dos professores, esse mecanismo de sentido foi pouco abordado. Na realidade, quando consideramos a questão do tempo, observamos que os professores – particularmente os de carreira – parecem valorizar a flexibilidade ou a possibilidade de escolher quando trabalhar e quando não trabalhar, especialmente nas atividades relacionadas à pesquisa.

O lado bom é a flexibilidade de horário [...]. Ser professor é a parte rígida que eu não tenho como não dar minha aula na parte da manhã, não posso faltar, mas no trabalho de pesquisador eu tenho a uma flexibilidade maior (Professor de carreira).

Entretanto, o que vimos bastante destacado foi a invasão do trabalho nos momentos que poderiam ser dedicados ao lazer e à família, evidenciando que a intensificação do trabalho é uma realidade entre os docentes que participaram da pesquisa. Para os professores convidados, as constantes viagens e toda a demanda associada à atividade docente cobram um preço em termos de tempo. A isso se soma que muitos desses profissionais exercem outra atividade remunerada. Vários foram os relatos que indicaram que o trabalho tem invadido espaços da vida pessoal, privando-os de momentos de lazer e convívio social, com impactos sobre a família e a saúde do professor: “O lado ruim de ser professor, somos nômades, temos que abrir mão de muita coisa, sou separado, muitos de nós somos separados” (Professor convidado).

Os professores de carreira, por sua vez, se queixaram não só da forte pressão por publicação, mas também de todo trabalho envolvido na docência.

Ser professor é dedicação exclusiva, você tem que preparar e pensar nas aulas [...], você tem o durante, que é o lidar com as pessoas em sala de aula, que é o momento de você estar no palco, então você tem que estar naquele palco iluminado. [...] e tem a correção de provas e trabalhos que dá um trabalhão, acompanhar os alunos um pouco nessa trajetória, naquele ano letivo. Para mim é full time, porque você

está em casa, na rede e você lembra de alguma coisa para a aula, e você levanta e vai escrever/anotar. Então, por isso eu falo dedicação exclusiva (Professor de carreira).

As expressões “dedicação exclusiva” e “*full time*” revelam a sensação de onipresença e o ônus que isso acarreta. Esse sentimento foi compartilhado pelos professores extracarreira que se percebem enfrentando uma dupla demanda: publicar como um professor do quadro principal e lecionar na graduação, na pós-graduação ou ainda como professor convidado, para complementar seu sustento financeiro.

Dessa forma, se a categoria proposta por Morin (2001) envolve o sentido do trabalho como estruturador do tempo, é possível que atualmente essa categoria também esteja se deslocando e se transformando não em mecanismo de sentido, mas em fonte de sofrimento. Em outras palavras, a intensificação do tempo de trabalho – seja em função da pressão pela publicação ou das frequentes viagens – pode estar fazendo com que a ideia de que o trabalho com sentido é aquele que mantém a pessoa ocupada esteja se perdendo. Morin (2001, p. 17) discute o sofrimento “por falta de trabalho”, e o que procuramos acrescentar é que o excesso de trabalho também pode causar sofrimento.

Como contraponto, cabe apontar que algumas falas remetem à importância de se ter uma ocupação: “fico triste e agoniado quando não tem nada para fazer”. Além disso, observamos ainda o poder de agência do professor quando reflete sobre essa questão: “foi a vida que escolhi”, em linha com as considerações de Bendassolli (2011).

A última categoria que identificamos não foi definida *a priori*, mas emergiu das falas dos professores. Denominada “trabalho como prática masoquista”, esta categoria representa a dicotomia prazer-sofrimento encontrada em vários relatos, mas entende esse sofrimento como uma escolha.

4.9 Trabalho como prática masoquista: a dor e a delícia de ser professor

Nas falas dos entrevistados, as seleções lexicais recorrentes para definir o sentido do trabalho docente foram “passar conhecimento”, “gostar de ensinar”, “dedicar-se com paciência”, “instigar” e “ajudar pessoas”. Especificamente para os professores de carreira, o foco no “pesquisar” também aparece, conforme já pontuado.

Além disso, o prazer em ser professor se mostrou associado ao sucesso, que, por sua vez, é reificado pela visibilidade. Para os professores de carreira,

significa ganhar o prêmio de melhor artigo numa conferência ou ainda ter um artigo publicado numa revista de alto impacto. Para os professores extracurricular, a visibilidade se dá com a publicação de um artigo com um professor do quadro principal e também quando recebem convite para lecionar uma disciplina na pós-graduação *stricto sensu*. No caso dos professores convidados, a visibilidade é reificada nas seguintes situações: receber um prêmio de “melhor professor do ano”, estar com a agenda cheia de aulas programadas, usar o broche com o logo da IES ou ainda ostentar etiquetas de bagagem que refletem o *status* de passageiro frequente nas empresas aéreas.

Entretanto, esse prazer vem acompanhado pelo sofrimento de saber que os árduos “pontos Qualis” têm validade de quatro anos, o que implica um eterno esforço para publicar e se manter membro do núcleo decente permanente dos programas de mestrado e doutorado. É um sofrimento físico e psíquico. Observamos que essa mesma ansiedade é experimentada pelos professores extracurricular, que também se sentem pressionados a publicar, na medida em que esses “pontos Qualis” são percebidos como indispensáveis à sua ascensão ao grupo de professores de carreira ou à conquista de uma posição em outro programa de pós-graduação prestigioso.

Para os professores convidados, o ápice do trabalho é a sala de aula, que eles definiram “meu palco”, “meu lugar no mundo” e também “a glória”. Contudo, eles pagam o alto preço dos frequentes deslocamentos, do distanciamento da família e dos amigos, bem como a incerteza em relação aos agendamentos futuros: “Até quando temos agenda?”.

Ainda entre os professores convidados, a dicotomia prazer-sofrimento também emergiu da relação com a IES. Se, por um lado, o orgulho de fazer parte da instituição é bastante forte, percebemos, por outro, um ressentimento pela ausência de um vínculo formal: “Isto aqui [apontando para o broche da IES] quer dizer muita coisa, o povo respeita, é motivo de orgulho, apesar de saber que, na verdade, eu não faço parte da [nome da IES], apesar de dar meu sangue” (Professor convidado).

Assim, propomos que a dimensão “trabalho como prática masoquista” seja incorporada aos modelos sobre sentido do trabalho. O conceito de masoquismo, apesar de tradicionalmente ligado à psicanálise, tem sido ampliado. Em nosso estudo, consideramos a definição proposta por Reik (2013), segundo o qual masoquismo seria uma “peculiar atitude em relação à vida”, na qual a pessoa “inconscientemente busca o sofrimento físico ou psíquico” e se submete voluntariamente a privações e sofrimento.

Pesquisadores de diversas áreas do conhecimento têm se debruçado sobre o tema, incluindo o comportamento do consumidor e a ciência polí-

tica (Kovacevic, 2011; Scott, Cayla, & Cova, 2017). Num instigante texto sobre o trabalho do professor universitário no Reino Unido, Cederström e Hoedemaekers (2012) fazem uma crítica ao produtivismo acadêmico e destacam o aparente paradoxo de professores que se submetem a um sistema que, na realidade, rejeitam. Os autores concluem que “não seria ultrajante sugerir que o jogo acadêmico se tornou masoquista ou mais precisamente que o jogo, qualquer que seja sua natureza perversa, é o mais adequado ao masoquista” (Cederström & Hoedemaekers, 2012, p. 231).

Nossa análise mostrou que os três grupos de professores pesquisados sentem prazer no trabalho que realizam – a despeito das diferenças observadas entre os grupos –, mas ao mesmo tempo se submetem a um sofrimento oriundo do caminho profissional que escolheram. O professor de carreira valoriza seu trabalho como pesquisador e sua posição de prestígio, mas sofre para se manter nela, executando um trabalho que parece nunca ter fim. O professor extracarreira valoriza seu trabalho como docente e pesquisador, mas sofre na expectativa de reconhecimento; o professor convidado tem prazer na sala de aula e orgulho de fazer parte de uma IES de prestígio, mas sofre com as constantes viagens e com a insegurança e o ressentimento pela ausência de um vínculo formal com a IES.

Dessa forma, entendemos que a dicotomia prazer-sofrimento ou, mais especificamente, a “prática masoquista” parece compor o sentido do trabalho para o docente do ensino superior na atualidade, na medida em que ele entende que o prazer oriundo de seu trabalho precisa vir acompanhado de sofrimento, como um preço a ser pago. Esse debate também abre a possibilidade de discutirmos conceitos oriundos da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2015) e sua relação com os múltiplos vínculos de trabalho, cada vez mais presentes em nossa sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fragmentação do trabalho e a coexistência de múltiplos vínculos de trabalho, inclusive numa mesma organização, são uma realidade que nos motivou a conduzir este estudo, cujo objetivo foi analisar e comparar os sentidos do trabalho vivenciados por professores do ensino superior, todos pertencentes a uma mesma IES, mas submetidos a diferentes vínculos empregatícios. Ao relacionarmos o sentido do trabalho com os diferentes tipos de vínculos empregatícios, descortinamos como o valor atribuído a ele tem se reconfigurado na sociedade brasileira, especialmente ante a tendência de precarização nas relações de trabalho.

Ao compararmos as percepções de nossos entrevistados, constatamos que o tipo de vínculo de trabalho com a IES foi um fator determinante para o sentido que atribuem ao trabalho. Se, para os professores com vínculo formal com a IES, “ser professor” está associado a uma figura, historicamente, de prestígio na sociedade, que detém a fonte do saber e conhecimento, para os convidados, a mesma função é percebida como operacional, de pouca relevância, fazendo com que estes se sintam facilmente substituíveis, como uma *commodity*.

Com base no modelo elaborado por Morin (2001), observamos que as seis categorias propostas se mostraram relevantes para os professores de todos os grupos pesquisados, com algumas diferenças entre eles. A categoria que menos emergiu dos relatos dos participantes foi a do trabalho que mantém ocupado. No entanto, problemas relacionados à intensificação do trabalho emergiram com força nos relatos, especialmente entre os professores de carreira, que se veem pressionados pelas atividades de docência e pela pressão por publicações, e entre os professores convidados, sujeitos a uma intensa rotina de viagens e aulas, conforme também observado por Passos e Freitas (2015).

Na categoria sentido do trabalho como fonte de relações humanas satisfatórias, cumpre destacar a importância atribuída às relações com alunos e pares. Contudo, percebemos um deslocamento que parece estar associado ao movimento de individualização e de maior competição presente nas organizações, mesmo em instituições de ensino. Nesse sentido, relações antes prazerosas podem estar sendo ameaças por essa lógica competitiva e predatória.

Na categoria trabalho que garante segurança e autonomia, o problema da instabilidade ficou evidente, especialmente entre os professores convidados, grupo que não possui vínculo formal de emprego com a IES. Esse resultado indica que o modelo proposto por Morin (2001) não é capaz de dar conta dessa realidade, que tende a ser cada vez mais comum. Mesmo entre os professores extracarreira, que estão formalmente empregados, essa segurança se mostra questionável, na medida em que almejam uma posição mais estável como membros do quadro principal e precisam conviver com essa “promessa” de futuro.

Nosso estudo também apontou a existência de três novas categorias – denominadas “trabalho como chamado (*calling*)”, “trabalho como construção identitária” e “trabalho como prática masoquista” –, evidenciando que o sentido do trabalho tem se reconfigurado em função dos novos vínculos empregatícios.

O trabalho como chamado mostra que, para além do trabalho moralmente aceitável proposto por Morin (2001), alguns professores percebem

seu trabalho como vocação, ou seja, como uma atividade que envolve um senso de propósito maior e altruísta. Nesse sentido, a significação do exercício de uma profissão deve ser analisada em função do papel social dela, bem como das razões que levam um indivíduo a escolhê-la, isto é, um espectro parece ir desde o chamado ou sacerdócio (*calling*) até a absoluta racionalidade instrumental (remuneração pecuniária, benefícios não pecuniários, sentimentos de reconhecimento e vaidade).

O trabalho como construção identitária emerge da relação dos docentes com a IES, evidenciando que parte do que são como profissionais vem do “ser professor”, mas também do “ser professor da IES”. Além disso, também é importante destacar que a identidade do professor de carreira, especialmente os mais jovens, parece estar mais relacionada ao “ser pesquisador” do que ao “ser professor”. A pressão em torno da publicação em periódicos de alto impacto, que perde seu valor a cada quatro anos, parece estar contribuindo para esse resultado, o que pode ter impactos desfavoráveis sobre o desempenho desses docentes em sala de aula.

Por fim, a categoria “trabalho como prática masoquista” mostrou que a dicotomia prazer-sofrimento está cada vez mais presente, conforme discutido no campo da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2015). Adicionalmente, encontramos evidências de que o docente pode estar naturalizando o sofrimento advindo de seu trabalho e se submetendo voluntariamente a privações, em linha com o conceito de masoquismo (Reik, 2013).

Como agenda de pesquisa, propomos um aprofundamento de cada uma das novas categorias ora identificadas, visando agregar mais evidências que possam corroborá-las. Além disso, sugerimos a investigação de outros grupos profissionais e de trabalhadores submetidos a outros tipos de vínculos, como o cooperativismo, permitindo a construção de um modelo de sentido do trabalho mais abrangente e adequado à realidade atual do trabalho em nosso país.

De uma perspectiva aplicada, nossos resultados apontaram para o grande desafio enfrentado por organizações que, por diferentes razões e motivações, mantêm profissionais trabalhando muitas vezes lado a lado, mas submetidos a diferentes vínculos. Ressentimento, angústia e frustração foram alguns dos sentimentos que consideramos estar associados a essa realidade, indicando que as organizações precisam encontrar caminhos que viabilizem uma convivência mais positiva e harmoniosa, com benefícios para todos os envolvidos – docentes, alunos e a própria IES.

Também consideramos que o estudo pode contribuir para os docentes que se identificam com algum dos grupos aqui pesquisados, na medida em que permite um aprofundamento de sua reflexão sobre os sentidos do trabalho

e promove o autoconhecimento, cada vez mais necessário num cenário de instabilidade e mudança.

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS AND MEANING OF WORK: A RESEARCH WITH HIGHER EDUCATION PROFESSORS

ABSTRACT

Purpose: To explore or meaning of work, analyzing and comparing how it is experienced by workers who are submitted to different employment relationships.

Originality/value: The research is important because it advances in the discussion about the flexibilization of labor relations and its impact on how professionals experience and attribute meaning to their work. In addition, we found a gap of empirical research relating the meaning of work and different types of employment relationships.

Design/methodology/approach: We conduct a qualitative and exploratory research with professors from the same higher education institution that work under different employment relationships. Forty-five professors participated in the study, whose reports were submitted to discourse analysis.

Findings: Initially, the results reinforced the six categories proposed by Morin (2001): 1. the work that generates results; 2. is intrinsically satisfactory; 3. morally acceptable; 4. source of satisfactory human relationships; 5. which guarantees security and autonomy, and 6. keeps the person occupied. In addition, three new categories associated with the professors' work have been identified: "work as a masochistic practice", "work as a calling", and "work as an identity factor". Our results point to the complexity of maintaining professionals working side by side, but under different employment relationships. Resentment, anguish and frustration were some of the feelings that we consider to be associated with this reality, and represent a challenge to be faced by organizations.

KEYWORDS

Meaning of work. Employment relationships. Nonstandard work arrangements. Professor. Higher education.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho* (2a ed.). São Paulo, SP: Boitempo.
- Azevedo, M. C., & Tonelli, M. J. (2014). Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(3), 191–220.
- Azevedo, M. C., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: Diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *RAUSP*, 50(3), 277–291.
- Bendassolli, P. F. (2011). Mal-estar no trabalho: Do sofrimento ao poder de agir. *Mal-Estar e Subjetividade*, XI(1), 65–99.
- Bispo, D. A., Dourado, D. C. P., & Amorim, M. F. C. L. (2013). Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do *mainstream*: Um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento *hip hop*. *Revista O&S*, 20(67), 717–731.
- Campos, A. G. (2016). *Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: Novas evidências para o debate* (Texto para discussão, n. 2245. Brasília, DF: Ipea. de http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7288/1/td_2245.pdf
- Cappelli, P. (1999). *The new deal at work*. Boston: Harvard University Press.
- Cederström, C., & Hoedemaekers, C. (2012). On dead dogs and unwritten jokes: Life in the university today. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 229–233.
- Dedecca, C. S. (2009). Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: A experiência brasileira. In N. A. Guimarães, H. Hirata, & K. Sugita (Orgs.). *Trabalho flexível: Empregos precários?* São Paulo: Edusp.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (6a ed.). São Paulo, SP: Cortez.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation atwork: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450.
- Drenth, P. J. D. (1991). Work meanings: Conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3), 125–133.
- Gergen, K. J. (1991). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life*. New York, NY: Basic Books.

- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- Kim, H. N., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2017). Do formal ao informal: Executivos que migraram para o trabalho flexível. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(63), 133–152.
- Kovacevic, F. (2011). Masochism in political behavior: A Lacanian perspective. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 8(1), 58–73.
- Meaning of Working International Research Team (1987). *The meaning of working*. London, UK: Academic Press.
- Medeiros, A. L., & Teixeira, M. L. M. (2017). Limites da dignidade dos docentes nas práticas de gestão em universidades brasileiras. *Revista GUAL*, 10(1), 134–154.
- Menezes, L. M., Nepomuceno, L. H., & Batista-dos-Santos, A. C. (2011). Os sentidos do trabalho para um grupo de professores de uma universidade pública: A dialética prazer-sofrimento em tempos de flexibilidade. *Encontro Anual da Anpad* (pp. 1–17), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8–19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(ed. esp.), 47–56.
- Nascimento, R. P., & Salvá, M. N. R. (2013). A política de avaliação da pós-graduação *stricto sensu* e o trabalho docente: Rumo ao “produtivismo acadêmico”? *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Anpad* (pp. 1–16), Brasília, DF, Brasil.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix, M. S., Jr., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à *Scientific Periodicals Electronic Library*. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 1–15.
- Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The realities of work: Experiencing work and employment in contemporary society* (3rd ed.). New York, NY: Palgrave.
- Noronha, E. G. (2003). Informal, ilegal, injusto: Percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18(53), 111–129.
- Orlandi, E. P. (2003). *Análise do discurso: Princípios & procedimentos*. Campinas, SP: Pontes.
- Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2005). Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. *RAUSP*, 40(2), 145–158.



- Passos, J. C., & Freitas, M. E. (2015). Sobre os sentidos do trabalho para “docentes móveis”: Um estudo com professores de Administração. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Anpad* (pp. 1–16), Salvador, BA, Brasil.
- Piccinini, V. C., Oliveira, S. R., & Rübenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. C. Piccinini, L. Holzmann, I. Kovács, & V. Naha (Orgs.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: Persistências e inovações*. Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS.
- Quintanilla, S. A. R., & Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 91–109.
- Reik, T. (2013). Masochism in modern man [Kindle version]. Recuperado em dia mês, ano, de Amazon.com.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51 (6), 1058–1084.
- Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: Uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13 (2), 332–345.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Scott, R., Cayla, J., & Cova, B. (2017). Selling pain to the saturated self. *Journal of Consumer Research*, 44 (1), 22–43.
- Spinelli-de-Sá, J. G., & Lemos, A. H. da C. (2015). Sentido do trabalho: Uma análise da produção científica brasileira. *Encontro Anual da Anpad*, Belo Horizonte, MG, Brasil, 39.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35 (6), 1542–1571.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19 (ed. esp.), 39–46.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2014). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de universidades públicas do Brasil e do Canadá. *Encontro Anual da Anpad*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 38.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31 (31), 21–33.

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78.

NOTAS DOS AUTORES

Hélio Arthur R. Irigaray, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas (FGV); **Lucia B. Oliveira**, Instituto de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Coppead), Universidade Federal do Rio de Janeiro; **Elaine S. T. Barbosa**, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (Ebape), Fundação Getúlio Vargas (FGV); e **Estelle M. Morin**, Departamento de Psicologia, Universidade de Montreal (UdeM).

Hélio Arthur R. Irigaray é agora professor da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (Ebape), Fundação Getúlio Vargas (FGV); Lucia B. Oliveira é agora professora da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (Ebape), Fundação Getúlio Vargas (FGV); Elaine S. T. Barbosa é agora gerente executiva do Instituto de Desenvolvimento Educacional (IDE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV); e Estelle M. Morin é agora professora plenária do Departamento de Gestão da HEC Montreal.

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Lucia B. Oliveira, Rua Jornalista Orlando Dantas, 30, Botafogo, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil, CEP 22231-010.

E-mail: lucia.oliveira@fgv.br

CONSELHO EDITORIAL

Editor-chefe
Janette Brunstein
Silvio Popadiuk

Editor Associado
Pedro Bendassoli

Suporte Técnico
Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial
Irina Migliari

Preparação de originais
Irina Migliari (inglês)
Carlos Villarruel (português)

Revisão
Daniel de Almeida Leão (inglês)
Irina Migliari (português)

Diagramação
Emap

Projeto Gráfico
Libro