



Universidade Federal do Pampa

Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso

**SENTIDOS DO TRABALHO: UM ESTUDO COM GRADUANDOS DE CURSOS DE
CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
(UNIPAMPA), CAMPUS DE SANTANA DO LIVRAMENTO -RS**

Fernanda Castro Fernandes Munis¹

Katiuscia Schiemer Vargas²

RESUMO: O trabalho dispõe de grande valor na vida das pessoas, não somente nos dias atuais, mas também ao longo da história da humanidade, visto que a base do desenvolvimento humano se deu por meio do trabalho. As tarefas desempenhadas pelo homem trazem valores que irão dar sentido a sua vida, praticamente, determinando quem ele é e qual sua relevância no meio social em que ele está inserido. Com isso o ser humano atribui características, significados, motivações, percepções e inclinações que irão definir sua visão sobre o sentido do trabalho. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo geral compreender quais são os sentidos atribuídos ao trabalho pelos prováveis formandos dos cursos de Ciências Sociais Aplicadas da Unipampa, *campus* de Santana do Livramento – RS. Como objetivos específicos foram definidos: a) analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para os graduandos; b) verificar a percepção dos graduandos sobre as características de um trabalho com sentido; c) investigar os motivos que os graduandos veem para trabalhar. Desenvolveu-se uma pesquisa de caráter descritivo, com uma abordagem qualitativa. Com os resultados pode-se analisar que os graduandos atribuem diversos sentidos ao trabalho, sendo eles: financeiros, meio para alcançar objetivos, reconhecimento, senso de utilidade, realização de sonhos, vocação, entre outros. Assim, conclui-se que os principais sentidos atribuídos ao trabalho se referem ao trabalho enquanto meio de auferir ganhos financeiros, do indivíduo se sentir útil, estabelecer relações interpessoais e ter satisfação pessoal.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho; Trabalho; Graduandos; Unipampa.

**WORK DIRECTIONS: A STUDY WITH GRADUANTS OF APPLIED SOCIAL
SCIENCE COURSES OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF PAMPA (UNIPAMPA),
CAMPUS OF SANTANA DO LIVRAMENTO -RS**

ABSTRACT: Work has great value in people's lives, not only in the present day, but also throughout human history, since the basis of human development has been through work. The tasks performed by man bring values that will give meaning to his life, practically, determining

¹ Discente do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). E-mail fernanda17.munis@mail.com

² Orientadora e Docente da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), *campus* Santana do Livramento - RS. E-mail: katiusciavargas@Unipampa.edu.br

who he is and what his relevance in the social environment in which he is inserted. With this, the human being attributes characteristics, meanings, motivations, perceptions and inclinations that will define his vision about the meaning of work. In this sense, the present study has as general objective to understand which are the meanings attributed to the work by the probable graduates of the courses of Applied Social Sciences of Unipampa, Santana do Livramento - RS campus. Specific objectives were defined: a) to analyze the meaning, orientation and coherence of the work for the graduates; b) verify the students' perception of the characteristics of a meaningful work; c) investigate the reasons that the students see to work. A descriptive research was developed with a qualitative approach. With the results, it is possible to analyze that the students give different meanings to the work, being: financial, means to reach objectives, recognition, sense of utility, realization of dreams, vocation, among others. Thus, it is concluded that the main meanings attributed to work refer to work as a means of earning financial gains, of the individual feeling useful, establishing interpersonal relationships and having personal satisfaction.

Keywords: Sense of Work; Job; Graduating Students; Unipampa.

SENTIDOS DEL TRABAJO: UN ESTUDIO CON GRADUANDOS DE CURSOS DE CIENCIAS SOCIALES APLICADAS DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DEL PAMPA (UNIPAMPA), CAMPUS DE SANTANA DEL LIVRAMENTO -RS

RESUMEN: El trabajo dispone de gran valor en la vida de las personas, no sólo en los días actuales, sino también a lo largo de la historia de la humanidad, ya que la base del desarrollo humano se dio por medio del trabajo. Las tareas desempeñadas por el hombre traen valores que van a dar sentido a su vida, prácticamente, determinando quién es y cuál es su relevancia en el medio social en que está inserto. Con eso el ser humano atribuye características, significados, motivaciones, percepciones e inclinaciones que van a definir su visión sobre el sentido del trabajo. En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo general comprender cuáles son los sentidos atribuidos al trabajo por los probables formandos de los cursos de Ciencias Sociales Aplicadas de la Unipampa, campus de Santana do Livramento - RS. Como objetivos específicos se definieron: a) analizar el significado, la orientación y la coherencia del trabajo para los graduados; b) verificar la percepción de los graduandos sobre las características de un trabajo con sentido; c) investigar los motivos que los graduandos ven para trabajar. Se desarrolló una investigación de carácter descriptivo, con un abordaje cualitativo. Con los resultados se puede analizar que los graduandos atribuyen diversos sentidos al trabajo, siendo ellos: financieros, medio para alcanzar objetivos, reconocimiento, sentido de utilidad, realización de sueños, vocación, entre otros. Así, se concluye que los principales sentidos atribuidos al trabajo se refieren al trabajo como medio de obtener ganancias financieras, del individuo sentirse útil, establecer relaciones interpersonales y tener satisfacción personal.

Palabras clave: Sentidos del Trabajo; trabajar; estudiantes graduados; UNIPAMPA.

1. INTRODUÇÃO

A palavra trabalho teve sua origem inspirada no substantivo *tripalium* que expressa um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, com o qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los, bem como no verbo *tripaliare* do latim vulgar, com significado de tortura sobre o *tripalium*. Durante muito tempo, a palavra trabalho se referiu a experiências dolorosas, cativo, castigo, padecimento (BUENO, 1988). Como pode-se

perceber, o trabalho carrega alguns significados que impactam na construção da vida do ser humano, por isso ao longo da história tem sido associado a diferentes sentidos.

Conforme Morin (2001) aconteceram transformações importantes no mundo do trabalho, novas estruturas de organizações apareceram e a natureza se modificou, havendo o desaparecimento de empregos permanentes e o aparecimento de novas tecnologias e formas inovadoras de organização de trabalho. Com isso, ocorreram mudanças que geraram novas perspectivas.

Assim, ao longo do tempo as concepções de trabalho foram sendo construídas e a cada época, instituindo-se uma nova visão baseada em traços culturais e interesses da sociedade, carregando também resquícios das concepções anteriores, transformando-se num espaço de tempo ao passo da contribuição de cada indivíduo (BORGES, 1999). Com essas transformações, o que também mudou as visões que os trabalhadores assumem do trabalho, ou seja, o sentido que atribuem a ele.

Antigamente o trabalhador tinha como objetivo a subsistência e a sobrevivência, ao homem competia caça e para a mulher atividades que não necessitavam de muito esforço físico. O trabalho foi se estruturando como condição fundamental na existência humana, através dele o homem constrói sua realidade, insere-se em todos os contextos; o trabalho produz significado de existência e do sentido da vida. Atualmente, o trabalho pode influenciar na qualidade de vida do ser humano, pode estar ligado à auto realização e ter um significado importante na vida pessoal dos trabalhadores, que passaram a buscar no trabalho o sentido da sua vida (ROHM; LOPES, 2015).

Para cada indivíduo, categoria profissional, fase da vida ou momentos vivenciados, atribui-se um determinado sentido ao trabalho, cada qual com sua ótica particular. O sentido do trabalho refere-se a valores, expectativas e o comprometimento da pessoa, podendo ser diferente para cada indivíduo, pois está ligado à sua motivação e ao seu comprometimento (BIANCHI, 2013).

De acordo com Morin (1996), pode-se definir sentido do trabalho como sendo uma estrutura afetiva composta por três elementos, sendo eles a significação, a orientação e a coerência. A significação compreende as representações e o valor das atividades no/do trabalho para o sujeito; a orientação corresponde a sua inclinação para o trabalho, o que busca no trabalho e o caminho pelo qual guia suas ações; por sua vez, a coerência representa o equilíbrio, a harmonia que se espera da relação com o trabalho.

Diante da fundamentação exposta, o presente artigo tem como pergunta de pesquisa: *Qual os sentidos atribuídos ao trabalho pelos prováveis formandos dos cursos de graduação da UNIPAMPA, campus de Santana do Livramento – RS?*

Para tanto, define-se como objetivo geral *compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos prováveis formandos dos cursos de graduação da UNIPAMPA, campus de Santana do Livramento – RS.*

Para o alcance do objetivo geral delinearam-se os seguintes objetivos específicos:

a) Analisar a significação, orientação e a coerência do trabalho para os graduandos; b) Verificar a percepção dos graduandos sobre as características de um trabalho com sentido; c) Investigar os motivos que os graduandos veem para trabalhar.

Desta forma, a pesquisa possibilitará conhecer quais concepções, atribuições e como cada área de formação visualiza o trabalho, qual o valor do trabalho para cada área profissional, comparando os pontos em comum e contrários de cada curso sobre o sentido que atribuem ao trabalho.

A intenção de realização desta pesquisa está relacionada ao interesse em conhecer o que leva cada pessoa a trabalhar, qual o sentido real do trabalho para os estudantes que estão saindo da graduação e com o interesse de ingressar no mercado de trabalho, quais as expectativas com todo o conhecimento agregado ao longo da graduação para o trabalho, se o valor do trabalho é

apenas por necessidade ou porque gostam. O trabalho influencia e tem um valor importante na motivação dos trabalhadores sobre a sua produtividade e satisfação, por isso é relevante tentar entender o sentido do trabalho e apontar características, assim entender os sentidos para os que realizam (MORIN, 2002).

Para o desenvolvimento da pesquisa, estruturou-se o artigo em seis tópicos. O primeiro corresponde à introdução que oferece uma visão geral sobre o tema da pesquisa, o problema, objetivo geral, objetivos específicos e a justificativa para desenvolver o estudo no contexto escolhido. O segundo tópico é composto pelo referencial teórico e representa o suporte sobre o assunto tratado no artigo, os conceitos e definições importantes para o trabalho. Na sequência o terceiro tópico apresenta o percurso metodológico. O quarto tópico traz a apresentação e discussão dos resultados, mostrando os dados coletados e, assim, tratados e discutidos. O quinto tópico traz as considerações finais e, por fim, o sexto tópico com as referências, e os apêndices.

2. O TRABALHO, SUAS FORMAS E REPRESENTAÇÕES

O trabalho teve início juntamente com o homem, estando ligada a rotina desde os primórdios, podendo assim dizer que a importância do trabalho e o trabalhar iniciaram-se com a necessidade de sobrevivência, ou seja, de alimentação e abrigo (DRUCKER, 1995). De acordo com o autor, para suprir essas necessidades, conseguir seu sustento e sua subsistência, o homem exercia as atividades de caça, pesca, colheita tanto individualmente como no coletivo.

Ao longo da história da humanidade, o trabalho foi assumindo várias posições e valores sociais. Em sua origem, a palavra trabalho traz um sentido negativo, pois do latim *labore* significa torturar com o *tripalium* que é um instrumento de tortura que era utilizado nos escravos para sofrimentos e maus tratos (LIMA; PIMENTA, 2012).

Na sequência desta concepção de trabalho, surge o sistema feudal na Idade Média, o escravo nesse contexto passa a ser servo, porém as condições do trabalho dos servos eram as mesmas não havendo nenhum ganho relevante para eles, assim mantendo sua miserabilidade (MONTELLADO, 2000).

Anteriormente o trabalho dos camponeses era gratuito nas terras do senhor feudal ou teria que pagar um tributo, pois a terra era de propriedade privada, já nas relações de produção capitalista os meios de produção juntamente com o resultado do trabalhador são de propriedade capitalista (SÁVTCHEK, 1987). Nesse sentido, o objetivo do capitalismo constitui-se em extrair valor para si próprio.

O capitalismo sabe que o potencial humano é indeterminado e capaz de produzir muito mais do que consome, o capitalista repassa ao trabalhador não o valor que ele produziu, mas um valor necessário para reproduzir essa força de trabalho que comprou (BRAVERMAN, 1987).

Nesse sistema capitalista, o tempo para realizar uma determinada tarefa era muito importante, pois com o auxílio do relógio poderiam controlar o trabalhador com isso a perda de tempo na visão capitalista não é intolerável e está ligada a perda de dinheiro, logo é estabelecido dentre outras regras, o tempo de trabalhar e o tempo de não trabalhar, com isso o trabalhador passa a ter uma visão negativa com o trabalho, começa a enxergar como castigo (THOMPSON, 1997).

Com isso, a estruturação do modelo de organização do trabalho capitalista se originou no final do século XIX com as ideias de Frederic Winslow Taylor e seu modelo denominado Administração Científica referenciado também como *taylorismo*, que tem como filosofia a organização científica e racional do trabalho (TRINDADE, 2004).

De acordo com Taylor (1990), para conseguir iniciativas dos trabalhadores era preciso incentivá-los com um melhor ambiente de trabalho, promessas de rápida promoção, menor

tempo de atividades, salários elevados por meio de uma boa remuneração por peças produzidas, prêmios, gratificações pela rapidez.

Taylor não buscava apenas a melhor maneira de efetuar o trabalho, mas buscava uma resposta de como poderia controlar o trabalho alienado, estudava o conhecimento a tradição dos trabalhadores, para extrair o melhor em relação à produtividade (BRAVERMAN, 1987).

Conforme Heloani (1994), o *taylorismo* foi um novo padrão de acumulação que potencializou a intensificação do trabalho. Essa proposta foi uma divisão entre concepções e execução do trabalho, através dessa perspectiva crítica pode ser vista com uma forma de organização do trabalho que contribui de uma forma grandiosa para a eliminação do sentido do trabalho (BRAVERMAN, 1987). A Administração Científica de Taylor veio com o objetivo de substituir o ritmo natural de trabalho dos operários e assim como chegar a um determinado resultado, por um sistema de regras de trabalho, logo eliminado desperdícios e perdas sofridas.

De acordo com Menezes (1986), quem prosseguiu e aperfeiçoou um pouco mais a Administração Científica foi Henry Ford, que foi iniciador da linha de montagem e junto das ideias de Taylor originou o modelo denominado *taylorista-fordista* de produção. Esse modelo foi um aperfeiçoamento do sistema de Taylor.

Ford implementou a esteira mecânica que tem como função maximizar o controle dos processos de trabalho, esteira essa caracterizada por movimentos mecânicos, assim os trabalhadores seriam ajustados a ela, sendo as peças colocadas junto aos operários que deveriam encaixá-las na porção principal (VIEIRA, 1989). Diante disso, Ford:

“[...] vai montar todo um aparato para levar peças, materiais, de um lugar para outro, sem a interveniência do trabalhador; ou seja, criar uma estrutura de trabalho morto que se responsabilize pelo ‘serviço de transporte’ e colocar o trabalhador em um posto de trabalho específico, fazendo um único movimento o tempo todo; não deve se deslocar; como ele diz, ir de um lado para outro não é ocupação remuneradora, produtiva; o trabalho tem que vir ao operário, e não o operário ao trabalho (MORAES NETO, 1991, p. 33)”.

A intenção era aumentar o ritmo da produção com tarefas especializadas onde os trabalhadores poderiam realizar suas operações e tarefas literalmente sem movimentar os pés, nesse sistema nenhum operário deve dar mais que um passo a não ser que seja necessário para pegar alguma peça que necessite para o trabalho, seguindo à risca os princípios da montagem (SILVA, 1993). Para esse mesmo autor, os métodos de produção são baseados em sequências lineares de trabalho com operações simplificadas e fragmentadas, equipamentos especializados, linha de montagem, o ritmo de trabalho controlado pela máquina, subordinação a supervisão e produção em massa.

Para Vieira (1989), o trabalhador qualificado foi eliminado e surge um novo homem em que a única função era a repetição de movimentos padronizados, sem necessidade de nenhum conhecimento profissional. Numa visão mais ampla, o fordismo torna-se “um modo característico de encurtar o tempo de trabalho necessário, aumentando violentamente o tempo de trabalho excedente [...] uma forma especial de mais-valia relativa” (VIEIRA, 1989, p. 60).

Com a crise dos modelos taylorista e fordista, surge então como uma opção de gestão de produção o modelo *toyotista* para a organização do trabalho, originado no Japão foi criado por Taiichi Ohno engenheiro da Toyota, é considerado uma filosofia de trabalho com interesses entre patrão e empregado (CORIAT, 1994).

Para Antunes (1995), sistema *toyotista* é configurado como um processo visando o lucro da produção de mercadorias e também desencadeador de consequências negativas para o trabalho. Assim, como os outros sistemas capitalistas esse sistema busca a produtividade. Para o autor os traços básicos do *toyotismo* podem ser resumidos em:

“[...] a produção sob o *toyotismo* é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se proceda produção *em série* e. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do *estoque mínimo*. O melhor aproveitamento possível o tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque, é garantido pelo *just in time* (ANTUNES, 1998, p. 15)”.

Esse sistema tem como principal objetivo aumentar lucros através de constantes reduções de custos e para o alcance desse objetivo é necessário identificar e eliminar atividades que não agregam nenhum tipo de valor ao produto (GHINATO, 1995). Para Dejours (2000), o trabalho flexível requer que os trabalhadores sejam aptos a relacionar-se com facilidade e se adaptem a ambientes diferentes, pois esses ambientes nem sempre são favoráveis.

O trabalho começou a sofrer alterações devido a concepções com relação à flexibilização do capital e dos processos de trabalho por parte dos detentores do poder econômico nas sociedades ocidentais, ocorrendo flexibilização e reestruturações necessárias (HARVEY, 1996).

Neste sentido, a cada novo modelo de sistemas de produção era exigido do trabalhador esforço e aprendizagem contínua para que se adaptasse o que acaba afetando o trabalhador em vários aspectos (ANTUNES, 1998). Assim, o trabalho vai adquirindo um novo sentido para os indivíduos, uma vez que a realização pessoal está intimamente relacionada ao reconhecimento do trabalho perante a sociedade (SILVA, 2011).

Com as transformações no processo produtivo, o mercado mais diversificado e com a chegada das plataformas de TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação) nos anos 70 na Terceira Revolução Industrial e com o grande avanço na década de 90, os modelos *taylorista* e *fordista* vão sendo incrementados com formas mais flexíveis de produção. Estas últimas tem a intenção de substituir a produção em massa, tem ênfase em despadronização, desverticalização das atividades produtivas e também por novos padrões na divisão dos trabalhos; em síntese esses novos modelos querem a flexibilização do processo produtivo e da organização o trabalho (OLIVEIRA; PEREIRA, 2010).

Ademais, a partir da chegada da internet em meados dos anos 70, houve uma reestruturação em relação ao trabalho e novas formas de trabalho foram possibilitadas, como, por exemplo, o teletrabalho, tipo de trabalho remoto que se efetiva por meio de TICs, permitindo trabalhar e obter resultados de trabalho em qualquer lugar, tornando-se atrativo e, também, acessível para as pessoas (ROSENFELD e ALVES, 2011). Outro exemplo nesta esfera é o *home Office* que também se popularizou e se tornou interessante para as pessoas e organizações, pois pode ser visto como uma flexibilização da forma de trabalho, pois além de não fixar na estrutura física da organização o local de trabalho, o funcionário pode definir o horário que irá se dedicar às suas tarefas laborais (MELLO, 1999; ROSENFELD E ALVES, 2005).

São novas formas de trabalho que exercem uma grande importância nas novas configurações do mundo do trabalho, auxiliando na comunicação e nas relações interpessoais das pessoas (JOLLIVET, 2003).

Diante esse caminho que se transcorreu, as mudanças na configuração e representação do trabalho na vida das pessoas e o valor do trabalho perante a sociedade, faz com que as pessoas atribuam sentidos diferentes ao trabalho, podendo desempenhá-lo por sobrevivência, obrigação, imposição social, prazer ou realização pessoal. Assim, no próximo tópico enfatizam-se os sentidos do trabalho.

2.1 Os sentidos do trabalho

O trabalho vem passando por várias transformações, assim gerando um novo sentido de trabalho para o ser humano e ocupando um lugar central na vida dessas pessoas (ANTUNES et al., 2004).

O trabalho pode ajudar o indivíduo a desenvolver sua identidade, preencher funções na vida do trabalhador, dentre elas a função utilitária que é considerada uma atividade econômica rotineira e programada que mantém o indivíduo ocupado, bem como a função expressiva que é uma atividade satisfatória que possibilita uma posição e prestígio social (MORIN, 1996).

Segundo Hackman e Oldham (1976), três características colaboram para dar sentidos ao trabalho sendo elas: a variedade das tarefas, que tem como características a capacidade de um trabalho promover uma multiplicidade de tarefas que estabeleçam uma variedade de competências; a identidade do trabalho que possibilita a realização de algo do começo até o fim, com resultados tangíveis e identificáveis, e o significado do trabalho que é a capacidade de determinado trabalho ter impactos significativos sobre o bem estar, sobre o trabalho das demais pessoas, seja na organização que está inserida ou no ambiente social.

Na década de 80, o grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW), começou a se destacar por suas pesquisas, assim pesquisando sobre as definições que os indivíduos atribuem ao seu trabalho e suas variáveis, descrevendo tal conceito de trabalho como uma construção psicológica, multidimensional e dinâmica, formado por relações tanto pessoais como ambientais, motivado pelas transformações dos sujeitos próximos ou no âmbito do trabalho (MOW, 1987).

O sentido do trabalho terá uma influência em algumas tarefas tanto no labor, produção e na flexibilização, podendo atingir certas crenças dos indivíduos, o que se pode tolerar no seu trabalho ou não e o que é legítimo para ele (MOW, 1987).

Segundo Tolfo e Piccinini (2001), os sentidos do trabalho derivam de uma construção pessoal a partir do que cada indivíduo percebe dos significados coletivos e das experiências cotidianas.

Conforme essas definições e sentidos atribuídos ao trabalho, Morin (1996) descreve que o sentido do trabalho pode ser definido como uma estrutura afetiva formada por três componentes: significado, orientação e coerência. A significação é o componente que se refere à maneira como a pessoa compreende e define o trabalho, suas representações, importância e valor atribuído. A orientação é o que a pessoa busca com o trabalho, seus objetivos e inclinações, caminho pelo qual vai nortear suas ações. Por sua vez, a coerência é definida como o equilíbrio ou a harmonia que este espera da sua relação com o trabalho, é o equilíbrio entre vida interior e social (MORIN, 1996).

Tanto as pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) quanto às de Morin (2001), entendem que a maioria das pessoas, mesmo que tivessem boas condições financeiras para se manter por um longo tempo, continuariam trabalhando. Creem que trabalhando, estabelecem contatos pessoais, geram sentidos de vinculação, sentem que tem algo para fazer e contribuir, evitando assim o tédio e dando-lhes objetivos na vida.

Em pesquisa realizada por Morin (2001) com estudantes de Administração e Administradores, foram elencadas características de um trabalho com sentido, sendo elas:

- Um trabalho que tem sentido é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa;
- Um trabalho que tem sentido é intrinsecamente satisfatório;
- Um trabalho que tem sentido é moralmente aceitável;
- Um trabalho que tem sentido é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias;
- Um trabalho que tem sentido garante a segurança e a autonomia;
- Um trabalho que tem sentido é um trabalho que mantém ocupado.

Além disso, o estudo de Morin (2001) destaca que os principais motivos para o indivíduo trabalhar são: ter relacionamentos com pessoas, ter contatos, ter um sentimento de proximidade, financeiros para prover necessidades e alcançar objetivos, ter alguma ocupação, ter objetivos na vida, evitar o tédio, ser produtivo, ser responsável, ter segurança, reconhecimento, um trabalho que corresponda sua identidade, satisfação.

O sentido do trabalho é grandemente influenciado pelas organizações do trabalho, pois a organização poderá alterar os comportamentos dos trabalhadores de maneira que passem a ter atitudes positivas para com as funções que exercem, com a organização e com eles mesmos (MORIN, 2001). A autora, Morin (2001, p. 9), ainda expõe:

“a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar”.

Segundo Dejours (1997), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio indivíduo e para a sociedade. Para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho, logo para que haja uma vida com bastantes sentidos, o indivíduo terá que encontrar no âmbito do trabalho o seu primeiro momento de realização, a busca para uma vida dotada de sentidos a partir do seu trabalho vai permitir explorar conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (ANTUNES, 2000).

O trabalho é essencial na vida das pessoas, pois, buscam ser úteis em suas tarefas nas organizações e sociedade, além disso, para que o trabalho tenha sentido existem itens fundamentais tais como autonomia, reconhecimento, sobrevivência e segurança sendo esses muito importantes (MORIN, et al. 2004).

3. PERCURSO METODOLÓGICO

O presente estudo tem caráter de pesquisa descritiva e abordagem qualitativa, utilizando o método comparativo.

Para Gil (2012), as pesquisas descritivas focam no detalhamento das características de uma população, algum episódio específico ou a formação de uma ligação entre circunstâncias distintas. A pesquisa descritiva, como o próprio título indica, tem por alvo descrever populações ou fenômenos do modo como ocorrem. São corriqueiras, por exemplo, em pesquisas de opinião, atitudes e crenças de uma população específica. (SACRAMENTO, 2008).

Neste sentido, o presente estudo se coaduna à estas definições, pois busca detalhar a percepção dos alunos da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, *campus* Santana do Livramento - RS, sobre os sentidos que atribuem ao trabalho, de modo que se retrate isso o mais próximo da realidade possível.

No que tange a sua abordagem, o estudo é qualitativo, o que significa dizer que o enfoque principal será a compreensão aprofundada de determinado círculo social, empresa, organização e etc. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Berni e Fernandes (2012) enfatizam que esta abordagem se particulariza pela possibilidade da descrição dos fatos ou objetos que estão sendo analisados. Optou-se por uma abordagem qualitativa de forma a proporcionar maior profundidade nos dados coletados e nas análises decorrentes.

Como método, é utilizado o método comparativo que, segundo Gil (2008), se procede pela investigação de classes, fenômenos, indivíduos, com o intuito de mostrar as similaridades e diferenças. Este método permite analisar dados concretos, expondo elementos constantes, abstratos ou gerais presentes (LAKATOS; MARCONI, 2007).

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada composto por quatro blocos. O primeiro bloco denominado “Perfil do

Entrevistado” buscando identificar as características de cada respondente, o segundo bloco, “Significação, orientação e a coerência do trabalho”, composto por 5 questões com o objetivo de entender esses aspectos na visão dos entrevistados. No terceiro bloco, “Características de um trabalho com sentido” busca-se a percepção do aluno no que se refere à predicações de um trabalho com sentido e por fim, o quarto bloco, “Motivação em trabalhar” com 5 perguntas focadas em investigar o que gera o desejo exercer algum trabalho dentro da sociedade. A entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. (GIL, 2008).

Para tanto, como população-alvo da pesquisa foram considerados os discentes prováveis formandos de cada um dos cinco cursos de Graduação do *campus* de Santana do Livramento da UNIPAMPA- Administração, Ciências Econômicas, Relações Internacionais, Direito e Gestão Pública.

Foram entrevistados dois discentes de cada um dos cursos citados acima, totalizando assim dez alunos entrevistados, sendo que para manter a confidencialidade de suas identidades, foram atribuídas a eles siglas de acordo com seu curso de origem, sendo mencionados como *EADM_1* (Entrevistado de Administração 1), *EADM_2* (Entrevistado de Administração 2), *EEC_1* (Entrevistado de Economia 1), *EEC_2* (Entrevistado de Economia 2), *EGP_1* (Entrevistado de Gestão Pública 1), *EGP_2* (Entrevistado de Gestão Pública 2), *ERI_1* (Entrevistado de Relações Internacionais 1), *ERI_2* (Entrevistado de Relações Internacionais 2), *EDI_1* (Entrevistado de Direito 1) e *EDI_2* (Entrevistado de Direito 2).

As entrevistas foram gravadas e transcritas em sua integralidade tal qual foi exposto por cada entrevistado, variando em tempos de 15 a 25 minutos.

O Quadro 1 apresenta o perfil dos entrevistados de maneira mais detalhada.

Quadro 1– Perfil dos entrevistados

Curso	Entrevistado	Sexo	Idade	Semestre	Naturalidade
Administração	EADM_1	Masculino	31 anos	8º	Pelotas
	EADM_2	Feminino	24 anos	8º	Uruguaiana
Economia	EEC_1	Feminino	25 anos	8º	Santana do Livramento
	EEC_2	Masculino	20 anos	8º	Santana do Livramento
Gestão Pública	EGP_1	Feminino	22 anos	6º	Santana do Livramento
	EGP_2	Feminino	25 anos	6º	São Paulo
Relações Internacionais	ERI_1	Feminino	28 anos	8º	Santana do Livramento
	ERI_2	Feminino	20 anos	8º	Santana do Livramento
Direito	EDI_1	Feminino	27 anos	7º	Santana do Livramento
	EDI_2	Feminino	32 anos	7º	Santana do Livramento

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Analisando o Quadro 1, percebe-se que dois entrevistados pertencem ao sexo masculino e oito ao sexo feminino, suas idades variam de 20 e 32 anos. Sete entrevistados são naturais de Santana do Livramento, um é de Pelotas, outro de Uruguaiana e outro de São Paulo. Todos têm formação de nível superior incompleto, e estão cursando entre o sexto e oitavo semestre da graduação.

Cabe destacar que embora os entrevistados do Curso de Direito, *EDI_1* e *EDI_2*, estejam no 7º semestre (do total de 10) e tenham previsão de formatura em 2020, não podendo ainda serem caracterizados literalmente como prováveis formandos, eles fazem parte da primeira e mais avançada turma do Curso de Direito que começou a ser ofertado no *campus* de Santana do Livramento em 2015/2. Os demais entrevistados são prováveis formandos 2018-2.

No que diz respeito a análise dos dados, desenvolveu-se a análise de conteúdo baseando-se em Bardin (2011). A autora explica que a análise de conteúdo se trata de um conjunto de instrumentos metodológico utilizados para analisar dados qualitativos se tem como função o

desvendar crítico. É desenvolvida em fases, sendo elas: a organização do material de análise, a codificação, a categorização, o tratamento dos resultados e a inferência e a interpretação dos resultados (BARDIN, 2011).

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico são apresentados e discutidos os resultados após a realização das entrevistas com os discentes de graduação da UNIPAMPA *campus* Santana do Livramento-RS. O interesse dessa pesquisa foi compreender quais os sentidos atribuídos ao trabalho pelos prováveis formandos. Para tanto, a apresentação e discussão dos resultados está organizada da seguinte maneira: os sentidos do trabalho dos graduandos da UNIPAMPA, *campus* Santana do Livramento- RS; características de um trabalho com sentido; e os motivos para trabalhar.

4.1 Os sentidos do trabalho dos graduandos da UNIPAMPA, *campus* Santana do Livramento – RS

Os sentidos do trabalho referem-se a valores e expectativas atribuídas pelas pessoas, que irão induzir os indivíduos no seu modo de agir e no comportamento em relação ao trabalho (BIANCHI 2013). Segundo Morin (1996), um trabalho com sentido é aquele permite que se encontrem pessoas com quem se estabeleça contatos saudáveis, honestos e prazerosos, em que se tenha alegria em trabalhar. Assim, a autora propõe que os sentidos do trabalho são formados por uma estrutura afetiva de três elementos que são a significação, orientação e coerência, os quais foram tomados como referência e analisados nas entrevistas com os discentes dos cursos de Ciências Sociais Aplicadas da Unipampa.

4.1.1 Significação

Ao abordar significação, que é o componente que se refere à maneira como a pessoa compreende e define o trabalho, suas representações, importância e valor atribuído, encontraram-se diversas visões entre os respondentes.

Analisando as respostas dos alunos de *Administração*, percebeu-se que ambos citaram a motivação e o prazer como o que deveria ser o principal objetivo do trabalho, entretanto, considera o fator financeiro o mais relevante. Para EADM_1, a graduação expandiu sua percepção acerca do conceito de trabalho, enquanto EADM_2 coloca que a sua visão de trabalho permaneceu a mesma. A oposição de opiniões dos futuros administradores pode ser visualizada nos trechos de fala a seguir.

“[...] estudando, vendo formas diferentes de fazer as coisas tu modifica a idéia de trabalho, por exemplo na área administrativa não tinha conhecimento, a partir da graduação comecei a adquirir conhecimento sobre alguns assuntos, já comecei a ver de forma diferente, principalmente quando fazem as coisas de formas erradas, no dia a dia falta um pouco mais de conhecimento. Quem faz a graduação tem uma percepção diferente no trabalho, fazer as coisas acontecerem de uma forma melhor”(ADM_1).

“não alterou o meu pensamento, tive a noção hoje de como funciona com os conhecimentos adquiridos na graduação, mas não mudou meu pensamento em relação ao trabalho”(ADM_2).

Em relação aos discentes de *Economia*, EEC_1 e EEC_2, nota-se uma visão mais unificada sobre a significação do trabalho, pois ambos deram respostas similares, referindo-se ao trabalho como um meio para alcançar objetivos e suprir necessidades. Por outro lado,

discordaram no que refere ao valor do trabalho: EEC_1: *Hum... creio que é o meio pelo qual vou conquistar o que quero... desejado para a vida pessoal e profissional.* EEC_2: *“Creio que é algo necessário para suprir as nossas necessidades... materiais, que pode ser transformado em algo que se ama ou também por vocação.*

As falas demonstram que para EEC_1 o trabalho tem seu valor resumido ao esforço, enquanto para EEC_2 o valor está relacionado a oportunidade de alcançar uma liberdade financeira.

No *Direito*, EDI_1 expressa um conceito mais amplo sobre significação do trabalho: *“reconhecimento, penso que é a palavra, também poder ter experiência, realizar o meu sonho trabalhando na área que escolhi.... com a finalidade de ter uma vida bem-sucedida, pra mim é esse o significado”*. Vendo sob outro prisma, EDI_2 tem a compreensão a respeito do trabalho é restrita apenas a questão financeira, um meio para obter o sustento.

No que tange a influência da graduação em suas visões sobre o trabalho, o entrevistado EDI_2 afirmou que sua opinião permanece a mesma, enquanto EDI_1 relata que: *“alterou, porque eu percebi que o meu conceito sobre mercado de trabalho era algo ilusório. (risos)...”*.

Por sua vez, no Curso de *Gestão Pública*, verificou-se a ausência de menção ao fator econômico como significado de trabalho na fala dos entrevistados, EGP_1 e EGP_2. Ambos citam a satisfação pessoal, a sensação de coletividade e o crescimento profissional como fatores que caracterizam o trabalho.

Fato que pode ser compreendido pela área de sua graduação, onde o enfoque não é o lucro e sim o bem comum por se tratar do setor público, diferente do âmbito privado que tem ênfase no lucro, consumo e produtividade. A fala de EGP_2 ratifica este entendimento: *“Trabalho... acho que é um aprendizado constante e sensação de coletividade... o trabalho não apenas fornece crescimento profissional, mas acho que principalmente pessoal. Como atuo na área pública, é necessário não visar lucro e sim bem-estar social”*.

Na visão dos alunos de *Relações Internacionais*, o trabalho tem como principal função ser uma fonte de renda, meio de sustento e oportunidade de desenvolvimento econômico. Ademais, para ER_1 e ER_2, o curso não alterou as visões que já tinham sobre o significado do trabalho e, desta forma, afirmam seguir com a mesma opinião de antes de ingressarem no Ensino Superior.

Em uma análise geral, percebe-se que em relação à significação do trabalho os entrevistados EADM_2, EEC_2, EDI_2, ERI_1 e ERI_2, convergem no entendimento de que o trabalho tem como principal função o provento financeiro. Resultado que vai ao encontro de Antunes (2010), que coloca que se trabalha para obter dinheiro para comprar as coisas para viver.

Questões de cunho pessoal, como realização e prazer, foram citados pelos discentes, EADM_1, EEC_1, EDI_1, EGP_1 e EGP_2 e coadunam com a visão de Morin et al. (2004) de que o trabalho é essencial na vida das pessoas, pois, buscam ser úteis em suas tarefas nas organizações e sociedade, além disso, para que o trabalho tenha sentido existem itens fundamentais tais como autonomia, reconhecimento, sobrevivência e segurança sendo esses muito importantes.

Notou-se uma divergência no aspecto da influência da graduação no conceito de trabalho para cada aluno, EADM_2, EDI_2, ERI_1 e ERI_2, disseram que o curso não influenciou sua visão, permanecendo a mesma de antes do ingresso na graduação. O restante destacou a mudança de pensamento sobre o trabalho, como por exemplo, cita-se a resposta do EGP_2:

“Sim, porque trouxe uma sensibilidade maior do que todas as experiências profissionais que tive antes de chegar ao curso. Me trouxe perspectivas positivas e negativas, pontos que devemos melhorar e pontos que devemos abandonar, e também a universidade, assim como o trabalho também, são

aprendizados constantes não limitados a uma sala de aula apenas''(EGP_2).

A significação do trabalho, ou seja, a forma que a pessoa compreende o trabalho e o valor que atribui a ele em sua vida, foi expressa pelos entrevistados dos cursos de *Administração e Relações Internacionais* relacionando o fator financeiro e o valor monetário ao significado do trabalho. Já os alunos do Curso de *Economia e Direito*, acreditam que a importância de trabalhar está ligada ao reconhecimento, ao alcance de objetivos e para suprir suas necessidades financeiras. Por sua vez, com outra representação do trabalho, o Curso de Gestão Pública expõe que o trabalho e suas representações não está ligado ao dinheiro, mas sim a satisfação pessoal e o crescimento profissional.

Acerca dos discentes do curso de *Administração*, os resultados obtidos não refletem a formação destes, pois o curso se direciona a preparar profissionais para atuar em mercados regionais e globais de acordo com os princípios da administração. Conforme o Projeto Político Pedagógico (PPC, 2014, p. 24) a intenção do curso da Unipampa é propiciar uma formação interdisciplinar, humanística, técnica e científica do administrador, compatível com a realidade regional e global, para atuar de forma sustentável com justiça e ética nas organizações.

No que diz respeito aos futuros Internacionalistas, os resultados obtidos também se diferem do objetivo geral do curso, porque Projeto Político Pedagógico (PPC, 2012, p. 20) diz que o curso irá preparar profissionais com formação humanística, técnica e científica, compatível com a realidade global em seus aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais, com capacidade para, em contínuo desenvolvimento profissional, analisar conjunturas internas e externas, cenários e mercados, tomar decisões com competência e atuar interdisciplinarmente na área, visando a satisfação e bem estar humano, dentro dos princípios de responsabilidade social, justiça e ética profissional.

Com isso percebe-se que as respostas dos entrevistados dos cursos de *Administração e Relações Internacionais* são diferentes dos objetivos do curso, fato esse que pode ter influência do meio externo que vivem e com os objetivos que buscam, por isso elencam o fator financeiro como sendo o significado do trabalho.

Em relação aos cursos de *Economia e Direito*, pode-se perceber uma similaridade e no que diz respeito a compreensão do trabalho como um meio para alcançar objetivos, suprir necessidades, reconhecimento, realização dos sonhos, vocação, esforço. Somente uma discente de *Direito* expõe uma visão contrária atrelando a significação do trabalho unicamente ao valor financeiro para o seu sustento, analisando o PPC do curso de *Economia*, expõe que o objetivo é relacionar a ciência econômica e os aspectos éticos, sociais, políticos, ambientais e de cidadania numa ampla formação de caráter humanístico, já o de *Direito* é formar profissionais comprometidos com as relações humanas, éticas, sociais, econômicas da organização social, capazes de viabilizar soluções para problemas que afetam o desenvolvimento da mesma, respostas que difere um pouco em relação aos objetivos dos cursos.

Diferindo dos outros, o curso de *Gestão Pública* atribui à significação do trabalho a satisfação pessoal, ao senso de coletividade e crescimento profissional, destacando a necessidade de visar o bem social e não somente o valor econômico de uma atividade, visão que vai ao encontro do Projeto Político Pedagógico(PPC, 2013, p. 21) do curso, que diz que o curso o de *Gestão Pública* buscará ser um agente transformador com capacidade de adaptação às novas realidades e necessidades das organizações com responsabilidade social e ética profissional.

Para sintetizar o entendimento dos prováveis formandos entrevistados sobre significação, apresenta-se o Quadro 2 com os principais resultados acerca do tópico.

Quadro 2 – Significação para os prováveis formandos da Unipampa, *campus* Santana do Livramento – RS.

CARACTERÍSTICAS DE SIGNIFICAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	ECONOMIA	GESTÃO PÚBLICA	RELAÇÕES INTERNACIONAIS	DIREITO
RECONHECIMENTOS E OBJETIVOS					
SATISFAÇÃO PESSOAL E CRESCIMENTO PROFISSIONAL					
FATOR FINANCEIRO					

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir dos resultados expostos, pode-se reiterar que cada indivíduo tem sua concepção e definição sobre o trabalho, referente à sua vida e seus objetivos, o que pretende e suas metas.

4.1.2 Orientação

A orientação refere-se ao que a pessoa busca com o trabalho, seus objetivos e inclinações, caminho pelo qual vai nortear suas ações (MORIN, 1996).

Os alunos do curso de *Administração* citaram como objetivo a ser perseguido após a conclusão de sua graduação, a aprovação em concurso público. ADM_1 relata ter esse foco devido a sua idade elevada e a dificuldade de oportunidades na cidade, conforme sua fala: EADM_1 “[...] então quero fazer algum concurso na área de administração, pois tem muitos que não são administrador e estão nessa área, sendo que quem teria que ocupar era o administrador”, enquanto ADM_2 justifica a opção por concurso público pela estabilidade na carreira.

Entre os entrevistados de *Economia* existe um ponto em comum em suas falas, pois ambos relataram que pretendem fazer investimentos após o término da faculdade. A diferença entre eles fica na área de atuação, pois enquanto EEC_2 pretende seguir carreira no setor privado, EEC_1 relata que pretende buscar uma estabilidade financeira e a partir disso começar a fazer investimentos, como fica exemplificado na sua fala: “ah eu quero estudar para passar no concurso, e após juntar uma renda fazer investimentos, ser especulador da bolsa como havia dito”.

Os graduandos do curso de *Direito* expressaram o desejo de direcionar suas carreiras no setor público, utilizando concursos como porta de entrada para este meio. O que difere entre eles é o foco de seus concursos, pois EDI_1 deseja prestar concurso na sua área de graduação conforme sua fala: EDI_2: “Concurso para Oficial da Brigada Militar, e também demais concursos para o judiciário”, EDI_2 tem como objetivo a aprovação no segmento militar.

Por sua vez, as alunas de *Gestão Pública* pretendem seguir estudando, porém cada uma dando um enfoque diferente em virtude de seus planos futuros de carreira. EGP_1 expressou que o seu único foco é seguir a carreira acadêmica, como fica claro em sua resposta: “o meu plano é seguir carreira acadêmica, isso é que pretendo seguir”. Já EGP_2 pretende estudar para prestar concurso, buscando uma estabilidade financeira, mas sempre deixando em aberto a possibilidade de fazer mestrado e seguir carreira a acadêmica.

As entrevistadas do curso de *Relações Internacionais* apresentaram respostas parecidas ao que se refere ao foco que pretendem dar às suas carreiras, pois ambas não tem definida uma área de atuação, porém ressaltam que buscam uma estabilidade financeira, conforme exemplifica a resposta de ERI_1: “qualquer caminho que pague minhas contas no fim do mês, dentro dos meus princípios”. ERI_2: Ai... não sei, não tenho definido, mas algo que gere um retorno financeiro.

Analisando de forma conjunta todos os cursos percebe-se que os concursos públicos são a principal meta de seis entrevistados (EADM_1, EADM_2, EEC_1, EDI_1, EDI_2 e EGP_2), sendo estes da *Administração, Economia e Gestão Pública*. Outros têm interesse em trabalhar em instituições privadas e seguir carreira acadêmica, (EEC_1 e EGP_1), assim como há aquele que pretende seguir qualquer caminho que pague suas contas dentro de seus princípios (ERI_1), ou ainda, o que não tem definido o seu futuro profissional (ERI_2).

Relacionando os resultados com o aporte teórico, percebe-se que as discentes de *Relações Internacionais* não têm o componente orientação do trabalho estabelecido, visto que ambas tem em comum a indefinição com o que buscam com trabalho e, segundo Morin(1996), a orientação é o que a pessoa busca com o trabalho e seus objetivos. Pode-se atribuir o fato de que nenhuma das respondentes têm ainda a definição do que procuram através do trabalho ao fator em comum entre elas que é a inexistência de experiência profissional.

Com base no que Morin (1996) que expõe sobre orientação, nota-se que oito entre dez entrevistados já tem suas inclinações e o caminho que buscam seguir após concluir suas graduações, e o que buscam com o trabalho. Percebe-se que são parecidos os caminhos que cada um discente pretende seguir, independente do curso.

Fica exposto que cada entrevistado citado mencionado, já tem pré-estabelecido caminho pelo qual vai nortear suas ações. Já os futuros administradores procuram concursos, fato que pode ser atribuído por não haver um fomento ao empreendedorismo no Brasil, pois havendo empreendedorismo consequentemente existiriam mais empresas, nas quais os administradores poderiam trabalhar, ou ainda daria oportunidade investirem em seus próprios negócios.

O Quadro 3 apresenta os principais resultados sobre Orientação segundo a percepção dos discentes entrevistados.

Quadro 3 – Orientação para os prováveis formandos da Unipampa, *campus* Santana do Livramento – RS.

CARACTERÍSTICAS DE ORIENTAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	ECONOMIA	GESTÃO PÚBLICA	RELAÇÕES INTERNACIONAIS	DIREITO
CONCURSO PÚBLICO					
INVESTIMENTOS					
CARREIRA ACADÊMICA					
NÃO TEM DEFINIDO					

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Finalizando a presente análise, reitera-se o entendimento de Coutinho (2009) de que o conceito de trabalho sofreu diversas mudanças ao longo da história, passando a adotar um caráter de sustendo material, tomando assim a forma de emprego, ou seja, trabalho assalariado dentro de uma sociedade capitalista gerada a partir do século XVIII.

4.1.3 Coerência

A coerência é definida como o equilíbrio ou a harmonia que o homem espera da sua relação com o trabalho; é o equilíbrio com a vida interior e social (MORIN, 1996).

Os futuros administradores expressaram respostas muito diferentes. ADM_1 revelou grande dificuldade de conciliar sua vida pessoal com profissional, não possuindo vida social por estar muito envolvido com sua graduação e com seu emprego. O entrevistado trabalha há cerca de oito anos em uma empresa do comércio local, com uma rotina acelerada que, segundo ele, não permite com que ele concilie trabalho e vida social. Além disso, o discente de *Administração* relata que nos últimos quatro anos da graduação o tempo foi curto e as inúmeras

mudanças que ocorreram tanto na sua vida pessoal quanto na profissional também dificultam esse equilíbrio. Conforme é demonstrado através de sua fala:

“Nos últimos quatro anos o tempo tem sido curto, mas com o tempo livre assisto TV, ler, internet, notícias, não gosto de deixar o tempo muito livre, vida social faz tempo que não tenho, porque nesses últimos quatro anos aconteceu muitas coisas, o tempo na faculdade fez a minha rotina se modificar ao redor, e as pessoas que estão próximas sentem essa alteração” (EADM_1).

Por sua vez, EADM_2 relatou conseguir manter um equilíbrio entre os seus compromissos particulares e profissionais, mantendo uma vida social de qualidade, conforme relata na seguinte passagem da entrevista: *“ah equilíbrio de uma maneira bem tranquila, sempre consegui conciliar a vida social e a profissional, porque sempre trabalhei poucas horas, mas sei que se for um emprego com mais horas vai ser difícil conciliar”*.

Pode-se perceber que o equilíbrio da vida pessoal e profissional dos formandos de *Administração* é pautado pela intensidade da jornada de trabalho, sendo que EADM_1 trabalha com jornada relativa ao comércio, atendendo ao público e ainda estuda no período da noite, enquanto ADM_2 realiza um estágio remunerado com carga horária de seis horas diárias, tendo assim o período da tarde livre, o que, em tese, facilita a organização de sua vida pessoal.

Nota-se grande diferença entre os entrevistados do curso de *Economia*, enquanto EEC_2 fala que ainda não pensou sobre como conciliar sua vida pessoal com sua vida profissional, EEC_1 revela um plano que pretende seguir após sua formação: EEC_1: *“acho que após concluir a graduação, vou focar primeiramente na vida profissional, após uns 5 anos também equilibrarei com a vida social”*.

Ambos os alunos do *Direito* concordam que é necessário buscar uma organização entre os compromissos profissionais e particulares, inclusive o discente EDI_1 relata que considera saudável a separação desses dois assuntos. EDI_2 revela ter certa dificuldade nessa organização, mas crê que após a conclusão do curso alcançará esse equilíbrio. O entrevistado trabalha na Brigada Militar a nove anos e, embora tenha amparo do decreto nº 99.244 da Administração Pública que possibilite adequar o trabalho com as aulas, considera o equilíbrio entre vida pessoal e profissional difícil pelo fato do curso de *Direito* ser em período integral.

As respostas do curso de *Gestão Pública* vão ao encontro do mesmo entendimento de que se deve separar problemas do trabalho e problemas pessoais, ambos relataram que buscam esse equilíbrio. A resposta de EGP_2 demonstra esta visão:

“Da mesma maneira que hoje, eu pretendo valorizar ainda mais minha saúde mental, porque trabalhando nesse contexto consigo equilíbrio entre social e profissional. Por mais que pra mim ambos caminhem juntos, na prática acho é necessário ter um certo controle de tudo isso sabe, e não é fácil.... Pretendo separar minhas metas em pequenas, médias e grandes, metas pequenas prazos de até 2 anos, metas médias de 3 a 5 anos e grandes até 8 anos, organizando isso, eu consigo trabalhar melhor o meu tempo em saúde mental, física, pessoal, profissional e acadêmica” (EGP_2).

Os entrevistados do curso de *Relações Internacionais* têm em comum o fato de não trabalharem, portanto, expressaram que não sabem se conseguiriam equilibrar vida pessoal com vida profissional. Entretanto, os dois alunos, ERI_1 e ERI_2, relataram que pretendem encaixar seus compromissos profissionais no lugar de seus deveres estudantis que a faculdade exige atualmente, conforme retrata o excerto de fala a seguir:

“Ah, eu pretendo equilibrar da mesma maneira que concilio a graduação com a vida social, porque depois que eu terminar a graduação vou gostar

o tempo de estudo trabalhando. Até o momento consigo equilibrar de maneira muito satisfatória posso dizer assim” (ERI_2).

Comparando os resultados dos discentes dos cursos investigados, verifica-se que, EADM_1, EDI_2 têm dificuldade de conciliar sua vida profissional com a pessoal, mas que depois da graduação acreditam que isso será mais viável. EDI_1, EADM_1, EGP_2E EGP_2expõem que conseguem manter o equilíbrio em relação a essas duas esferas da vida e que julgam este fator com suma importância. EEC_1 EEC_2 pensam em manter o equilíbrio, quando tiverem que conciliar, e as duas de ERI_1 e ERI_2 não sabem se conseguiriam equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, pois não trabalham.

Sintetizando o que foi exposto pelos prováveis formandos acerca da Coerência, apresenta-se o Quadro 4 com os principais resultados.

Quadro 4 – Coerência para os prováveis formandos da Unipampa, *campus* Santana do Livramento – RS.

CARACTERÍSTICAS DE COERÊNCIA	ADMINISTRAÇÃO	ECONOMIA	GESTÃO PÚBLICA	RELAÇÕES INTERNACIONAIS	DIREITO
HÁ EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL					
NÃO HÁ EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL					

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De forma geral, percebeu-se que os prováveis formandos conseguem conciliar sua vida social e profissional, alguns demonstraram uma esperança de melhora após a formatura, podendo dar mais tempo para questões pessoais e sociais e, assim, conseguir harmonizar a vida social com a vida profissional. No entanto, cabe destacar que, conforme coloca Dubar (2006), de certa forma, as duas identidades, social e profissional sempre vão estar ligadas, pois o ser humano absorve um pouco de cada ambiente, não conseguindo a total distinção entre o pessoal e o profissional. Por outro lado, cabe ao indivíduo buscar o equilíbrio entre ambas as esferas da vida.

4.2 Características de um trabalho com sentido

Um trabalho com sentido pode ser aquele que é feito de maneira eficiente e que leva a alguma coisa; um trabalho moralmente satisfatório e aceitável, feito de maneira eficiente, que permite relações interpessoais, garante segurança e autonomia ao trabalhador; um trabalho que mantenha o indivíduo ocupado e lhe proporcione variabilidade de tarefas (MORIN, 2001).

Quando se trata de características de um trabalho com sentido, alguns pontos são parecidos nas respostas dos alunos de *Administração*, a questão financeira é citada pelos dois discentes como um fator de valorização no trabalho, mas também referem outros pontos que são levados em conta quando se fala em características do trabalho, tais como os desafios proporcionados pelo trabalho, o sentimento de utilidade, a flexibilidade, a relevância das tarefas, entre outras.

Questionados sobre se continuariam trabalhando mesmo após alcançarem uma situação financeira confortável, os futuros Administradores responderam de maneira distinta: ADM_1 disse que continuaria trabalhando afim de se sentir útil e ocupado, enquanto ADM_2 revelou

que não havendo necessidade, deixaria de trabalhar. Assim, pode-se notar que há coerência em suas respostas, visto que a mesma já havia mencionado que o fator financeiro é o que lhe motiva a trabalhar, portanto, não havendo mais essa necessidade o trabalho deixaria de fazer parte de sua vida.

Por sua vez, os futuros *Economistas* pensam de maneira distinta no que se refere às características que dão sentido ao trabalho. EEC_1 pensa que a realização e a oportunidade de crescimento financeiro é o que torna o trabalho como algo de valor, com sentido; por outro lado, EEC_2 diz que a satisfação em trabalhar não é apenas a remuneração, mas também manter um convívio com pessoas e o fato de se sentir útil. Porém, ter estabilidade financeira para alcançar uma boa qualidade de vida também é importante, conforme demonstra no excerto de sua fala:

“Mas é claro que sim, ...como já tinha dito, depois de alcançar a renda que pretendo como funcionária pública, eu me exoneraria e seria uma especuladora da bolsa sendo então meu trabalho seria feito em casa e eu teria o tempo para a vida familiar, por isso continuaria trabalhando sim, tendo assim uma ocupação” (EEC_1).

Para os alunos de *Direito*, um trabalho com sentido tem como características fatores que estão além do financeiro, visto que nenhum mencionou este ponto em suas respostas. Foram citados o reconhecimento, relevância das tarefas, utilidade, os objetivos pessoais, entre outras características importantes para um trabalho. Ambos também relataram que continuariam exercendo alguma atividade profissional, mesmo que está não lhes proporcionasse retorno financeiro, conforme pode-se observar na citação de EDI_1: *“Sim continuaria, porque acho me sentiria útil para a sociedade, e também como pessoa, por saber que estaria sendo útil para a sociedade.”*

Os prováveis formandos de *Gestão Pública* caracterizam o trabalho da mesma maneira, por exemplo, EGP_1 diz que: *“o trabalho que tu sente prazer na função, quando tu vê os resultados do teu empenho e sente orgulho disso, pra mim é isso”*. A resposta exemplifica que o que é valorizado é o resultado que este produz, observando se este tem efeitos positivos na sociedade e nas pessoas que estão à sua volta, sendo o fator financeiro não citado por nenhum dos entrevistados do curso.

Para os discentes de *Relações Internacionais*, o prazer em realizar algum trabalho é mais relevante do que o retorno monetário que este irá gerar. O aluno ERI_1, revela que sendo respeitado e tendo seus direitos cumpridos ele se sentiria valorizado dentro de sua profissão. ERI_2 expressa a seguinte percepção sobre o trabalho com sentido: *“acredito que um trabalho com sentido seria trabalhar em algo que nos desperta interesse, quase que a vocação que uma pessoa tem com determinada área de atuação, fazendo do trabalho também aquilo que gosta, esse é o sentido pra mim”*.

Em sua maioria (oito dos dez), os discentes relataram que o fator financeiro não está em primeiro lugar na lista de características principais de um trabalho com sentido, traz-se a resposta do EDI_1 como exemplo de pensamento sobre o objetivo que o trabalho deve cumprir. EDI: *“Bah trabalho com sentido... é um trabalho que tem tudo a ver com os meus objetivos, e com minha personalidade... onde realmente faça sentido eu estar ali dedicando tempo, e investimento”*.

Contrário a esta opinião e representando a minoria que classifica o fator financeiro como primordial (dois dos dez), o entrevistado EADM_1 posiciona-se da seguinte maneira: *“Principalmente satisfazer as nossas necessidades financeiras, porque ninguém trabalha só porque gosta, preencher as necessidades financeiras, porque trabalhamos no automático, no rotineiro[...].”* Ademais, alguns entrevistados mesclam entre o financeiro e o trabalhar por prazer, fato este que se comprova pelas múltiplas respostas quando questionados sobre se

trabalhariam caso não houvesse necessidade de trabalhar, onde oito dizem que continuariam e dois defendem que deixariam de exercer suas profissões (EADM_2 e ERI_1).

Esta divergência será exemplificada pelas falas dos respondentes EEC_2 e ERI_1, onde cada um expressa seus motivos para continuar trabalhando ou não. EEC_2: *“Ah sim... porque pelos meus projetos, vou exercer aquilo que amo fazer. Então tá sempre na volta aparenta ser o futuro mais provável quando atingida a condição financeira estável é isso aí”*, ERI_1: *“Mas é claro que não (risos)..., a não ser que seja um projeto sem fins lucrativos para desenvolvimento de uma minoria política, ia buscar uma melhor qualidade de vida”*.

A valorização no ambiente de trabalho se trata de um aspecto muito intrínseco, pois cada um se sente valorizado de uma forma diferente. EADM_1 e EGP_1, sobrelevaram essa característica do trabalho, mas, posicionaram-se de maneira distinta, conforme suas falas:

“No mercado atual que estou inserido não me sinto valorizado, porque não tenho oportunidade para minha de formação. Gostaria de trabalhar na área da minha formação na área administrativa” (EADM_1).

“Atualmente eu desempenhando a função de agente comunitário de saúde, eu me sinto valorizada quando vejo as famílias que visito em situações de saúde melhores, a partir das orientações que passo pra elas. Quando os responsáveis das crianças entendem a necessidade de manter a carteira de vacinação em dia... isso pode parecer pequeno, mas o fato de que tu tá ali pra ajudar e orientar essas pessoas é muito gratificante” (EGP_1).

Sintetizando os resultados obtidos, o Quadro 5 apresenta as principais características de um trabalho com sentido citadas por cada curso e os motivos pelos quais continuariam trabalhando.

Quadro 5 – Características de um trabalho com sentido para os prováveis formandos da Unipampa, campus Santana do Livramento – RS.

Curso	Principais características citadas	Continuaria trabalhando? Por que?
Administração	Financeiro e Valorização	Ocupação
Direito	Reconhecimento e Utilidade	Sentimento de utilidade
Gestão Pública	Prazer e Resultados	Sentimento de utilidade
Economia	Realização e Econômico	Fazer o que ama
Relações Internacionais	Prazer e Vocação	Gratificação pessoal

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

No estudo de Morin (2001) com estudantes de Administração os resultados demonstraram uma concepção positiva do trabalho, conceituando-o como uma atividade lucrativa que proporciona a oportunidade de melhorar, agregando valor e contribuindo, assim, para a sociedade. Os resultados encontrados no presente estudo não se afastam dos que Morin se deparou, pois os discentes da Unipampa relatam diversas características para um trabalho com sentido, destacando-se a valorização, o fator financeiro e o prazer no que se faz. Da mesma forma que a autora destaca em seu estudo, o fato da maioria dos estudantes não possuírem uma vasta experiência no mercado de trabalho, incluindo alguns que nunca trabalharam, pode fazer com que as percepções apresentadas sejam alteradas com o passar do tempo e com novas experiências vividas.

4.3.1 Os motivos para trabalhar

A motivação é um fator intrínseco existente na vida de cada indivíduo, é o que vai mover para uma determinada ação e inclinação, com isso pode-se caracterizar motivos para trabalhar. Morin (2001) em seus estudos expõe alguns motivos principais para o indivíduo trabalhar, tais como: ter contatos com pessoas, motivos financeiros para prover necessidades, ter proximidade com as pessoas, ser produtivo, ter uma ocupação, ter responsabilidades e evitar o tédio, um trabalho que o satisfaça.

Os alunos de *Administração* revelam como principal motivo para trabalhar a remuneração financeira obtida por meio deste e revelam expectativas parecidas quanto a melhora profissional após a conclusão da graduação, falando que suas expectativas aumentaram em relação ao mercado de trabalho, porque já sabem como as coisas funcionam e devem proceder, que ter a graduação concluída irá ajudar no mercado no trabalho. Os discentes discordam no que diz respeito ao questionamento sobre o trabalho ser algo primordial em suas vidas, sendo que para EADM_1 o trabalho é extremamente importante, pois é por ele que as pessoas são movidas e para EADM_2 não, conforme pode-se ver em sua fala: “*não considero algo primordial, me sentiria útil sim (risos) [sem trabalhar], porque senão estiver trabalhando, vou tá estudando*”.

Os discentes de *Economia* citam fatores diferentes como motivos para se trabalhar. Enquanto EEC_1 cita que trabalho é uma questão de sobrevivência, ou seja, algo primordial para a vida do ser humano, EEC_2 revela que a oportunidade de crescimento, valorização e a possibilidade de alcançar sonhos é o que mais lhe motiva para trabalhar, considerando este também o trabalho como algo primordial, conforme fica explícito na sua fala: EEC_2: *sim, porque é o meio pelo qual pretendo atingir meus objetivos e sonhos...*

No campo do *Direito*, o aluno EDI_1 destaca o fator financeiro e o fato de se sentir útil como principal motivação para trabalhar, enquanto EDI_2 destaca que busca ser recompensado pelo seu esforço. O extrato de sua fala demonstra esta visão: “*a segurança, o ambiente agradável, remuneração efetiva e o bem-estar físico é primordial*”. Além disso, ambos concordam que a graduação está sendo muito importante para o seu crescimento profissional, pois lhes auxilia a desenvolver aspectos que são importantes na construção dos seus trabalhos.

Os alunos de *Gestão Pública* têm uma outras visões em relação às suas motivações para trabalhar, que não estão ligadas ao fator financeiro, conforme fica exposto na fala da entrevista de EGP_1: “*pra mim acho que é explorar áreas novas, conhecer gente e também trocar experiências*. Ademais, ambos os entrevistados concordam que o trabalho é algo primordial para o homem na sociedade, pois o trabalho gera uma utilidade ao ser humano. Também é de senso comum entre eles o desenvolvimento que a graduação proporcionou em suas vidas profissionais, deixando-os capacitados a enfrentarem o mercado de trabalho.

Diferente de outros cursos, os alunos de *Relações Internacionais* citaram o fator financeiro como principal motivação em trabalhar, incluindo também outros valores como respeito à valorização no trabalho e a reputação. Os entrevistados divergem em relação a necessidade de trabalhar, ERI_2 diz que não considera algo primordial o trabalho, porém, a mesmo admite que terá que se submeter ao mercado de trabalho, mesmo não se sentindo tão capacitada, como expressa sua fala a seguir: ERI_2 “*não tenho muita certeza, mas de qualquer jeito terei que enfrentar.... então esse seria um fator a se desconsiderar para enfrentar o mercado do trabalho, mas não tenho certeza se estou preparada, mas tenho conhecimentos adquiridos*”.

São diversos os motivos que o ser humano tem para trabalhar, como visto anteriormente a questão financeira surge como a principal motivação, porém esta vem acompanhada de outros fatores que também são relevantes quando se trata do trabalho.

Os discentes EADM_1, EEC_1, EDI_1, EDI_2, EGP_1, EGP_2 e ERI_2 relatam que se sentir útil, poder aplicar o conhecimento, vencer os desafios, crescimento pessoal e profissional, respeito, entre outros são pontos que contribuem na escolha de um trabalho. Como exemplo disto, apresenta-se a fala de EGP_2: *“A confiabilidade no meu perfil profissional né, eu vejo que sou capaz de desempenhar aquilo que aprendi na faculdade em conjunto com a experiência profissional. Acho que entender que sou capaz de fazer melhor me motiva a buscar um emprego, me sentir útil”*.

Em sua totalidade, quando questionados sobre a importância da graduação na sua preparação para o mercado de trabalho, eles são claros que o curso ao qual eles escolheram gerou um sentimento de capacidade dentro de cada um, o que faz com que a maioria se sinta pronto para enfrentar o mercado de trabalho.

Com isso EDI_1 deixa claro isso quando diz: *“Ah sim, porque aprendi muito durante a graduação, eu acredito que os conhecimentos adquiridos, são extremamente relevantes para a profissão, ...que eu escolhi com isso aumentam as expectativas de um futuro promissor... creio que seja isso”*. EADM_2: *“Sim, a graduação ajudou, conheço muito mais como funciona as empresas e aprendi um pouco de cada coisa, o curso me possibilitou ter conhecimento de cada área”*. EEC_1: *“Posso dizer que sim me sinto preparada, porque adquiri bastante conhecimento, e com as literaturas de economia e os estudos realizados durante a vida acadêmica... sobre o cenário econômico atual e histórico”*.

“Não considero algo primordial, olha só até hoje nunca trabalhei né devido ao turno integral da graduação de RI, mas nunca tive o sentimento de inútil como algo presente na minha vida, por não trabalhar”. Com essa frase de ERI_2 apresenta-se um contraponto ao pensamento da maioria dos entrevistados, que expressam que se não trabalhassem não se sentiriam úteis.

Para sintetizar o que foi exposto acima pelos graduandos de Ciências Sociais Aplicadas apresenta-se o Quadro 6 com os principais motivos para trabalhar.

Quadro 6 – Motivos para trabalhar para os prováveis formandos da Unipampa, campus Santana do Livramento – RS.

CURSO	PRINCIPAIS MOTIVOS CITADOS
Administração	Desafios e salários
Direito	Relacionamento e utilidade
Gestão Pública	Crescimento pessoal e experiência
Economia	Sobrevivência e promoção
Relações Internacionais	Salário e independência

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Como resultados obtidos referente aos motivos elencados para trabalhar, foram encontradas respostas que variaram entre os cursos e entre os próprios discentes, colegas de graduação. Isso demonstra que os motivos são muito pessoais, se alterando de indivíduo para indivíduo, alguns citam motivação em alcançar por meio do trabalho uma independência financeira, outros relatam a oportunidade de se relacionar com pessoas, ainda se encontra o sentimento de utilidade como um motivo para se exercer uma profissão. Respostas estas que se aproximam bastante dos resultados encontrados nos estudos de Morin (2001), onde ela percebe uma diversidade grande entre as respostas dos alunos de administração acerca da motivação para trabalhar, notando-se inclusive respostas idênticas como o fato de se sentir útil, o crescimento pessoal, entre outras respostas. Por fim, o fato de os resultados serem parecidos revela que ambos estudos foram feitos de uma maneira correta, obtendo a percepção de seus respectivos públicos acerca dos temas propostos, cumprindo assim seus objetivos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para suprir as necessidades de sobrevivência, alimentação, abrigo e conseguir seu sustento, o homem exercia as atividades de caça, pesca e colheita, tanto individualmente como no coletivo, assim pode-se afirmar que o trabalho teve início juntamente com o homem (DRUCKER, 1995). Por sua vez, os sentidos do trabalho são definidos como sendo uma estrutura afetiva composta por três elementos, sendo eles a significação, a orientação e a coerência (MORIN, 1996).

O presente estudo teve como objetivo geral, compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos prováveis formandos dos cursos de ciências sociais aplicadas da UNIPAMPA, *campus* de Santana do Livramento- RS. Especificamente investigou-se a visão dos alunos sobre significação, orientação e coerência do trabalho, e, também, foram verificadas as suas percepções sobre características de um trabalho e os motivos que os levam a trabalhar.

Para tanto, desenvolvendo-se uma pesquisa de caráter descritivo, abordagem qualitativa e utilizando o método comparativo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dois alunos dos cursos de *Administração, Relações Internacionais, Gestão Pública, Economia e Direito*, totalizando dez entrevistados.

Quanto ao conceito de trabalho pode-se observar que os respondentes estão de acordo com a definição de Drucker (1995), sendo exposto pelos graduandos que o trabalho tem como enfoque a questão financeira, ou seja, ele serve para suprir as necessidades básicas de sobrevivência. Ressalta-se uma proximidade entre respostas e teoria na relação a outros fatores que tornam o trabalho relevante, tais como, utilidade, relacionamentos interpessoais, reconhecimento, satisfação, realização, entre outros.

Os resultados dessa pesquisa corroboram os achados das pesquisas de Estelle Morin tomada como referência teórica neste trabalho. Verificou-se que, conforme coloca a autora (1990), a maioria das pessoas continuaria trabalhando mesmo alcançando uma condição financeira estável, pois os sentidos do trabalho também estão ligados ao sentimento de se sentir útil, poder interagir com as pessoas, ter um objetivo na vida, contribuir de alguma forma com a sociedade.

Os prováveis formandos salientaram a relevância que suas graduações tiveram no seu modo de compreender o trabalho, com exceção de alguns, houve um reconhecimento que suas visões foram alteradas com as informações adquiridas ao longo do curso. A importância de suas formações também se revela pelo fato de que em sua maioria, os alunos expressaram que se sentem capacitados a enfrentar o mercado de trabalho e suas dificuldades.

Com os resultados obtidos através das entrevistas pode-se afirmar que esta pesquisa cumpriu seus objetivos propostos, proporcionando informações e conhecimentos relevantes para a comunidade acadêmica. Mesmo alcançando os objetivos de maneira satisfatória, encontraram-se obstáculos durante sua realização, como a dificuldade de estabelecer contato com respondentes aptos no requisito exigido de ser provável formando e o tempo médio para coletar as entrevistas.

De acordo com o que já foi citado o presente estudo possibilitou a verificação da visão dos prováveis formandos dos cursos da Unipampa Santana do Livramento –RS, sobre o trabalho e os seus sentidos. Desta maneira, recomenda-se que esta pesquisa pode ser aprofundada por meio de uma ampliação do campo de aplicação das entrevistas, podendo incluir os demais *campi* da Unipampa e, ainda, utilizar uma abordagem quantitativa para que aumentar a amplitude dos resultados da pesquisa, realizando, por exemplo, uma *survey*.

REFERÊNCIAS

- ABRAMIDES, M. B. C.; CABRAL, M. S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **Revista São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 1, p. 3-10, 2003.
- ALMEIDA, Mariliset al. **Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações**. Elsevier Brasil, 2010.
- ANTUNES, F. **Novas instituições e processos educativos: a educação e o modo de regulação em gestação**. Um estudo de caso em Portugal. *Educação & Sociedade*, v. 25, n. 87, 2004.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**:ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: UNICAMP, 1995.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho uno **ou omni: entre o trabalho concreto e o trabalho abstrato**. *Argumentum*, v. 2, n. 2, p. 9-15, 2010.
- AZEVEDO, J. **Voos de borboleta: escola, trabalho e profissão**. 1999
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010.
- BIANCHI, E. M. P. G. Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. **Tese (Doutorado em 2013)**-Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2013.
- BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.
- BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa: vocábulos, expressões da língua geral e científica, sinônimos, contribuições do tupi-guarani**. Edição Saraiva, 1963.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007
- CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.
- COUTINHO, Maria Chalfin. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Santa Catarina, 2009.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré. 1987.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2000.
- DUBAR, C. **Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos**. *Educação & Sociedade*, 2006.
- DRUCKER, P. F. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. Cengage Learning Editores, 1995.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A. C. **Didática do ensino superior**. São Paulo: Atlas, 2012.
- GHINATO, P. **Sistema Toyota de Produção: mais do que simplesmente just-in-time**. *Production*, v. 5, n. 2, p. 169-189, 1995.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational behavior and human performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1994.

JOLLIVET, Pascal. NTIC e trabalho cooperativo reticular: **do conhecimento socialmente incorporado à inovação sócio técnica**. Capitalismo cognitivo: trabalho, redes e inovação. Rio de Janeiro: DP&A, v. 107, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed.5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007

LÉVY, P. **As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática**. Carlos Irineu da Costa (trad.). 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2010.

LIMA, C; PIMENTA, S. Trabalho e Trabalhador em Canções da MPB: Práticas Sociais e Discursivas na Construção da Realidade e Produção de Sentido. **ENANPAD**, Rio de Janeiro. 2012.

LUNA, Roger Augusto. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, 2014.

MENEZES, L.C.M. Rumos para a organização do trabalho industrial. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v.26, n.4, out/dez. 1986.

MONTELLATO, A.; CATELLI JR, C. J.; CABRINI, Conceição. **História temática: diversidade cultural e conflitos**. Editora Scipione, 2000.

MORAES NETO, B. R. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. In: WOOD, T. (org). **Gestão Empresarial: o fator humano**, São Paulo. Atlas, 2002.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. In: **Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: ANPAD, 2003.

MORIN, E. M. Conference. **10th World Congress on Human Resources Management**. Rio de Janeiro, 2004.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. Academic, 1987.

PEREIRA, E. F; TOLFO, S. T. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teóricoepistemológicas. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 87, 2017.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO. **Universidade Federal do Pampa**, Santana do Livramento, 2014.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS. **Universidade Federal do Pampa**, Santana do Livramento, 2012.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE GESTÃO PÚBLICA. **Universidade Federal do Pampa-Unipampa**, Santana do Livramento, 2013.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS. **Universidade Federal do Pampa- Unipampa**, Santana do Livramento, 2013.

PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE DIREITO. **Universidade Federal do Pampa-Unipampa**, Santana do Livramento, 2012.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados: revista de ciências sociais. Rio de Janeiro, RJ. Vol. 54, n. 1 (2011), p. 207-233, 2011.

- ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica.** Cadernos EBAPE. BR, v. 1, n. 4, p. 332-345, 2015.
- SACRAMENTO, W. P. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Ouro Preto: UFOP, 2008.
- SAVTCHENKO, P. **O que é trabalho.** Moscovo: Progresso, 1987.
- SILVA, E. **Refazendo a fábrica fordista?** In: HIRATA, H. (Org). Sobre o modelo japonês. São Paulo: editora da Universidade de São Paulo, 1993.
- SILVA, K. A. T. O lixo pode ser mais que lixo": o sentido do trabalho para catadores de materiais recicláveis. In: **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2011.
- TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- THOMPSON, E. P. **Costumes em comum.** São Paulo: Companhia das Letras, 1997.
- TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.
- TOLFO, S.R; PICCININI, V.C. **Sentidos e significados do trabalho:** explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.
- TRINDADE, F.E. **Administração científica de Taylor e as novas formas de organização do trabalho:** possibilidades de coexistência? Um estudo de caso na indústria têxtil catarinense, 2004.
- VIEIRA, P. A. **E o homem fez a máquina.** Florianópolis: Editora da UFSC, 1989.

APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Olá, sou a Fernanda Castro Fernandes Munis, acadêmica do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) e estou na fase de coleta de dados do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Orientada pela Prof^a Katiuscia Schiemer Vargas, o trabalho visa compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos prováveis formandos dos cursos de graduação da UNIPAMPA, campus de Santana do Livramento – RS.

Para isso, realizaremos uma entrevista que está dividida em 4 blocos. O primeiro bloco, denominado “Perfil do Entrevistado” conta com 4 questões, o segundo bloco, “Significação, Orientação e a Coerência do Trabalho”, possui 3 questões. O terceiro bloco, “Características de um trabalho com sentido”, é formado por 3 questões e por fim, o quarto bloco, “Motivação em trabalhar”, possui 3 perguntas.

BLOCO 1 - PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Nome, idade, naturalidade e sexo.
2. Curso que está cursando, semestre em que se encontra e previsão de formatura.
3. Experiência profissional.
4. Como se deu a escolha do curso?

BLOCO 2 - SIGNIFICAÇÃO, ORIENTAÇÃO E A COERÊNCIA DO TRABALHO

1. Qual o caminho profissional você pretende percorrer após a graduação?
2. Qual o significado de trabalho para você?
3. A graduação alterou seu pensamento sobre trabalho?
4. Qual o valor do trabalho em sua vida?
5. De que maneira você pretende equilibrar sua vida social com a sua vida profissional?

BLOCO 3 – CARACTERÍSTICAS DE UM TRABALHO COM SENTIDO

1. Na sua opinião, o que é um trabalho com sentido?
2. De que forma você se sentiria valorizado em sua profissão?
3. O que você julga mais importante: o fator financeiro, a multiplicidade de tarefas que você desempenha ou a relevância das tarefas? Explique.
4. Caso alcançasse uma condição financeira estável, continuaria trabalhando? Explique.

BLOCO 4 – A MOTIVAÇÃO EM TRABALHAR

1. Qual a sua principal motivação na busca de um emprego?
2. Quais fatores você considera mais relevantes?
3. Você considera o trabalho algo primordial em sua vida? Você se sentiria útil mesmo não trabalhando?
4. Com a graduação, suas expectativas aumentaram em relação a um trabalho?
5. Você se sente preparado para enfrentar o mercado de trabalho?