

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Maria Laura Altermann Palomas

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ORGANIZAÇÕES
SOCIAIS: A FUNDAÇÃO THIAGO GONZAGA**

Porto Alegre

2018

Maria Laura Altermann Palomas

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ORGANIZAÇÕES
SOCIAIS: A FUNDAÇÃO THIAGO GONZAGA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em administração.

Orientador: Professora Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Porto Alegre

2018

Maria Laura Altermann Palomas

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ORGANIZAÇÕES
SOCIAIS: A FUNDAÇÃO THIAGO GONZAGA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em administração.

Orientador: Professora Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Conceito Final:

Aprovado em 27 de junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Professora - Christine da Silva Schröder

Orientadora - Professora Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Porto Alegre

2018

AGRADECIMENTOS

Neste momento de realização, agradeço a Deus por todas as oportunidades que tive para conseguir chegar aqui hoje.

À minha família, em especial, à minha mãe Magnolia e à minha irmã Vanessa, que sempre estiveram ao meu lado e sempre me apoiaram em minhas escolhas. Ao meu cunhado Ederson por todo carinho e atenção. Ao meu dindo Marcos, por todo suporte e amor. Agradeço, em especial, à minha irmã Vanessa, por todo amor e cuidado que teve comigo em cada momento difícil. Te amo muito!

Ao meu namorado Matheus, por todo apoio, companheirismo, amor e por estar sempre ao meu lado. E, também, por entender cada ausência em decorrência da faculdade e do trabalho de conclusão de curso. Sem você, as coisas seriam bem mais difíceis.

Ao Regis Gonzaga, a pessoa mais incrível que já conheci, pela oportunidade que me foi dada pelo grupo Unificado, onde pude estudar e, só assim, conseguir passar na tão sonhada Universidade Federal do Rio Grande do Sul, onde também obtive conhecimentos importantíssimos. A Diza Gonzaga, pela oportunidade de me aproximar da Fundação Thiago de Moraes Gonzaga e poder não somente efetuar o meu trabalho de conclusão, mas fazer parte de uma causa tão linda e que admiro tanto. De coração, vocês fizeram toda diferença na pessoa que sou hoje.

À minha orientadora Maria Beatriz, pelo suporte, pelo conhecimento e atenção que foi dada a mim e ao meu trabalho ao longo desse um ano. Nunca esquecerei dos conhecimentos passados.

E, por fim, à Universidade Federal do Rio Grande Sul, uma das melhores universidades do país, onde pude receber conhecimentos importantíssimos para minha vida pessoal e profissional. Sem dúvida, terei muito orgulho em levar esse nome no meu currículo. Foram os quatro anos e meio mais importantes da minha vida.

Obrigada Deus, família e amor, Matheus.

RESUMO

O trabalho é símbolo de identificação social e prazer, é essencial para que o homem consiga viver de forma digna e manter relações de convívio com as demais pessoas da sociedade. Compreender os sentidos do trabalho se faz necessário sempre que as formas de trabalho tradicionais começam a ser questionadas. Por exemplo, antigamente, os pais das novas gerações atuavam durante anos em uma organização, sem que isso levantasse questionamentos sobre satisfação no trabalho. Porém, atualmente, cada vez mais, os jovens estão procurando associar o trabalho como forma de subsistência com o bem-estar pessoal e profissional. A escolha da organização social Fundação Thiago de Moraes Gonzaga se deu com o intuito de investigar quais os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais que lá atuam. O estudo se deu por meio de entrevistas, e a análise das respostas dos trabalhadores e gestores ocorreu a partir de elaborações teóricas de autores nacionais e internacionais, visando compreender o que é um trabalho com sentido. Para assim, poder entender e analisar quais são as concepções dos profissionais e que esse trabalho possa proporcionar ganhos tanto para organização quanto para os atuantes na mesma.

Palavras-chave: Trabalho. Sentido do Trabalho. Organização Social.

ABSTRACT

Work is a mean of social identification and satisfaction, and it is essential for everyone to live in dignity and maintain relationships with other people in society. Understanding the meaning of work becomes essential, whenever traditional forms of work begin to be questioned. For example, in the past the parents of the new generations worked for years in one organization, without raising questions about job satisfaction. Nowadays, more and more young people are seeking to associate work as subsistence with personal and professional well-being. The choice to study the social organization Fundação Thiago de Moraes Gonzaga was aimed to investigate the meanings of work attributed by the professionals that work there. The study was conducted through interviews with workers and managers. The analysis of their responses were based on the theoretical framework by national and international authors, and aimed to understand what is a meaningful work.

Keywords: Work. Meaning of Work. Social Organization.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dimensões do Sentido do Trabalho	28
Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados.....	33

LISTA DE SIGLAS

ABONG - Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais

CEMPRE - Compromisso Empresarial para Reciclagem

EPTC - Empresa Pública de Transporte e Circulação

FASFIL - Fundações e Associações Privadas sem Fins Lucrativos

GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MOW - Meaning of Work International Research Team

OPAS - Organização Panamericana de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 OBJETIVO GERAL.....	13
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.3 JUSTIFICATIVA	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 SETORES SOCIAIS.....	16
2.1.1 Organizações da Sociedade Cível	17
2.2 CONCEPÇÕES DE TRABALHO.....	19
2.3 Sentidos do Trabalho	22
3 METODOLOGIA	30
3.1 ANÁLISE DE DADOS.....	32
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	34
4.1 A FUNDAÇÃO THIAGO DE MORAES GONZAGA	34
4.2. AS CATEGORIAS DE ANÁLISE	35
4.2.1 A Representação do Trabalho na Vida dos Profissionais	35
4.2.2 O Encontro com as Empresas Sociais	38
4.2.3 A Identificação com a Empresa Social	40
4.2.4 Sentidos do Trabalho	41
4.2.5 Satisfação no Trabalho	44
4.3 OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA TRABALHADORES SOCIAIS.....	45
5 CONCLUSÕES	47
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTAS	53
ANEXO 1 - DECLARAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DA IMAGEM	54

1 INTRODUÇÃO

O bem-estar no trabalho é amplamente estudado na Administração, pois tem sido associado à saúde dos profissionais, aos processos de adaptação e à satisfação no trabalho. “É por meio do trabalho que o homem se autoproduz: desenvolve habilidades e imaginação, aprende a conhecer as forças da natureza e a desafiá-las” (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 56). Segundo os autores, o ambiente de trabalho tem passado por transformações importantes, como, por exemplo, a transferência do ambiente físico de trabalho, da empresa para a própria residência ou para um escritório coletivo, sendo essas formas inovadoras de organização. Conseqüentemente, o homem precisou se adaptar e, como decorrência, ficou mais sujeito a doenças provocadas pelas demandas impostas por essa adaptação ao trabalho.

As organizações estão cada vez mais exigentes com relação ao envolvimento dos funcionários no trabalho, como, por exemplo, através da busca incessante por produtividade e de cobranças demasiadas. Dessa forma, as doenças relacionadas ao trabalho atualmente estão mais relacionadas aos fatores psicológicos, como a depressão, que decorre de ambientes competitivos em que os trabalhadores vivem diariamente nas organizações em que atuam. Segundo Merlo, Bottega e Perez (2014, p. 7):

A temática do sofrimento psíquico nas organizações de trabalho é um assunto que tem envolvido vários pesquisadores, e trata-se do impacto à saúde relacionado ao trabalho de maior amplitude.

As concepções de trabalho se modificaram com o passar dos anos. Segundo Antunes (1999), as organizações sofreram diversas mudanças, entre elas, as significativas transformações nas formas de gestão organizacional e de avanço tecnológico. Sendo assim, nas relações de trabalho atual, mesmo que a exploração continue sob outras bases, a reivindicação por um trabalho mais justo e que seja dotado de sentido passa a ser uma das prioridades dos trabalhadores.

Segundo Rohm e Lopes (2015, p. 333), “O trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida”. Ainda de acordo com os autores, com as mudanças no ambiente corporativo, o homem virou refém das organizações e acaba por não reagir

às formas de controle devido ao medo de perder o emprego e, conseqüentemente, de ser excluído do grupo social ao qual pertence. Outra razão a ser levada em consideração é a dificuldade em reconhecer o sofrimento do qual é vítima, pois, ao assumi-lo, o questionamento quanto ao sentido do seu trabalho seria inevitável. Por isso, é importante compreender os fatores motivacionais e propiciadores de sentido ao trabalho. Conforme aponta Dejours (1994), a compreensão dessa relação do sentido do trabalho e da satisfação será necessária para entender os elementos afetivos e relacionais do trabalho.

Se nas organizações, em geral, que têm objetivos mais mercadológicos, as pessoas podem sofrer ou encontrar sentidos e satisfação com o trabalho, nas organizações sociais, por terem outra inserção social e objetivos ligados ao bem coletivo e com valores claros, seria então mais fácil dar sentido ao trabalho, visto que: “O que as pessoas esperam é que se reconheça a qualidade do trabalho. A qualidade de sua contribuição” (MERLOT; BOTTEGA; PEREZ, 2014, p. 18), fazendo com que os trabalhadores se realizem profissionalmente quando efetuam uma real contribuição para a sociedade, pois “trabalho e realização humana estão intrinsecamente relacionados” (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 54).

Segundo Milani Filho (2004), as organizações da sociedade civil, como a estudada neste trabalho, são organizações de natureza privada com objetivos sociais, pois são planejadas para suprir parcialmente ou complementar o papel do Estado. Estas são constituídas pelo interesse social e visam proporcionar assistência à sociedade civil e, com isso, provocam mudanças comportamentais, diferentemente do primeiro e segundo setores. De acordo com Bose (2004, p. 25), “o terceiro setor no Brasil emerge como um espaço para a articulação da sociedade através do exercício da cidadania”. Esse setor possui objetivos e mensagem claros a serem passados, e os profissionais acabam sendo os pilares das instituições, por serem a ponte entre a organização e a sociedade.

A partir dessas reflexões, propomos o presente estudo, com o intuito de entender a relação dos profissionais com as organizações, a fim de compreender os motivos de escolha por atuar na instituição em questão. Dessa forma, pensamos poder entender se os sentidos atribuídos ao trabalho têm relação com os valores da organização social, e se esses são compatíveis com os valores pessoais dos indivíduos, ponderando, também, sobre a necessidade de pessoas qualificadas atuarem junto às organizações sociais para que atinjam seus objetivos. Nesse sentido,

Morin (2001, p. 8) afirma: “Compreender os sentidos do trabalho hoje é um desafio importante para os administradores, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e os mundos do trabalho”.

O presente estudo busca entender o sentido do trabalho para os profissionais de organizações sociais. Para isso, realizou uma pesquisa por meio de entrevistas e observações, que foram interpretados com base na leitura de autores nacionais e internacionais que abordam o tema. A organização estudada foi a Fundação Thiago de Moraes Gonzaga, conhecida como “Vida Urgente”, por trabalhar com temas referentes à violência no trânsito e atuar na educação preventiva, para que ocorra a conscientização da população e, em especial, de crianças e adolescentes.

Atualmente, a Fundação tem sua abrangência nacional e internacional, possui parcerias com empresas que trabalham com segurança de trânsito no mundo todo, como, por exemplo, a Organização Panamericana de Saúde (OPAS). A Fundação se utiliza dessas parcerias para promover políticas públicas relacionadas ao tema em que atua, incentivando a criação de leis que ajudem a prevenir e a punir os maus hábitos no trânsito.

Este trabalho visa uma integração teórico-prática, ou seja, ao mesmo tempo em que foi feita uma sistematização das mudanças no conceito de trabalho, em diferentes períodos históricos, e os sentidos que têm sido atribuídos a ele, buscou-se o entendimento desses conceitos em uma organização social. Essa análise, portanto, levou em contas diferentes percepções teóricas sobre os sentidos do trabalho e visou responder ao seguinte problema de pesquisa: *Quais os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais que atuam na Fundação Thiago Gonzaga?*

O problema de pesquisa e o levantamento de dados a ele relacionado visaram entender os sentidos do trabalho na vida dos sujeitos entrevistados, trabalhadores da Fundação Thiago Gonzaga. Para tanto, buscou avaliar a centralidade do trabalho na vida desses sujeitos, as percepções que têm do trabalho, as escolhas entre atuar em empresas privadas e sociais e as possíveis relações entre valores institucionais com os dos entrevistados.

1.1 OBJETIVO GERAL

No intuito de responder ao problema de pesquisa, nos propomos a verificar os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais atuantes na Fundação Thiago Gonzaga.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Buscando atingir o objetivo geral, decorrem os seguintes objetivos específicos:

- Identificar o entendimento de sentidos do trabalho para os profissionais;
- Descrever as concepções de sentidos do trabalho e os fatores que afetam a construção desses sentidos;

1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo analisou as diversas concepções e sentidos do trabalho para os profissionais da Fundação Thiago de Moraes Gonzaga. A partir dos dados sobre os sentidos do trabalho, buscou-se levantar elementos que possam contribuir na formulação de linhas-guia para a gestão de pessoas em organizações sociais, ponderando que esse conhecimento seja importante para o desenvolvimento dos estudantes em formação e, também, para o desenvolvimento profissional, trazendo pontos relevantes para a constituição de novas organizações e melhorias das existentes. Segundo publicação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IBGE; IPEA, 2012), as organizações sociais são em torno de 290 mil no Brasil.

Pelas características dessas organizações e as associando com a centralidade do trabalho na vida do homem, este estudo se interroga se os sentidos do trabalho de profissionais de empresas sociais são mais próximos de valores como cooperação e solidariedade. As referências bibliográficas, decorrentes de trabalhos teóricos e empíricos no tema, são preponderantemente aplicadas ao setor privado. Como utilizamos esse referencial, por ser abundante e clássico na discussão, nos questionamos se existem diferenças de sentidos do trabalho em relação às empresas sociais.

O presente estudo não se propõe a investigar empresas privadas, para compará-las às sociais. Contudo, como anteriormente referido, como a teoria desenvolvida no tema é majoritariamente aplicada a empresas privadas, o exercício foi de confirmar que os mesmos elementos estejam presentes e definam os sentidos do trabalho em empresas sociais. Esses temas são de fundamental importância na formação de administradores, principalmente na área de Administração Pública e Social.

A partir do entendimento desses sentidos, faz-se possível analisar e compreender quais são os fatores que influenciam na percepção sobre o trabalho para os trabalhadores, o que é de extrema relevância para gestores de organizações sociais. Como na essência das organizações sociais está o papel de difundir valores, parte-se do princípio de que o que leva os trabalhadores a escolherem essa trajetória seja diferente do que leva a escolher a iniciativa privada. Não queremos incorrer em preconceitos ou explicações binárias sobre sentidos do trabalho, mas nos interrogamos sobre essas diferenças, o que está na base da proposta do presente estudo.

Segundo Milani Filho (2004), as organizações não governamentais possuem autonomia diretiva e suprem parcialmente as atividades no Estado, visando sempre ao interesse social. Então, quem atua nesse tipo de organização precisa acreditar na causa a ser defendida pela mesma. Na sociedade contemporânea, como Morin (2001, p. 8) destaca: “o trabalho representa um valor importante, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como satisfação e sua produtividade”. Dessa forma, acredita-se que, para quem se identifica com uma organização social, os sentidos do trabalho passam a ser relacionados com a missão da empresa, ou seja, ligados ao interesse social.

O conhecimento dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos funcionários ajuda os gestores a compreender o porquê da atuação em uma organização social, os motivos que fizeram os trabalhadores estarem na empresa e quais suas ideias de trabalho, para que, assim, seja possível, além de uma relação melhor, proporcionar ganhos na produtividade e melhor realização das tarefas. Para os pesquisadores, este trabalho visa incentivar uma reflexão quanto às concepções de trabalho existentes atualmente e a influência da organização no sentido do trabalho para o profissional, preenchendo uma lacuna teórica importante para a gestão de pessoas em

organizações sociais, visto que são poucas as publicações sobre sentido do trabalho que aborde diretamente as organizações sociais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo sobre a atuação profissional em organizações sociais e a sua influência no sentido do trabalho para os sujeitos está amparado em uma revisão teórica. Assim, neste capítulo, são apresentados os principais conceitos e discussões presentes em estudos de diversos autores, buscando desenvolver as concepções necessárias para a compreensão do problema de pesquisa a ser estudado.

Este capítulo está dividido em seções, a primeira aborda os setores sociais, elaborada no intuito de especificar a descrição das organizações da sociedade civil e o que entendemos por empresas sociais; após, discutimos as concepções de trabalho em diferentes períodos históricos, para chegar à discussão sobre os sentidos do trabalho. Pensamos serem esses os temas relevantes para a discussão sobre os sentidos do trabalho para trabalhadores de empresas sociais.

2.1 SETORES SOCIAIS

O Estado, o provedor das necessidades básicas, como, por exemplo, segurança e saúde. Sua concepção se ancora em três elementos: “poder político, povo e território” (GRUPPI, 1980, p. 7). Segundo o Art. 1º da Constituição Federal de 1988, “tem como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o pluralismo político” (BRASIL, 1988).

As empresas presentes no mercado e que visam ao lucro, composto por empresas privadas, que para Fernandes (2002) se constituem por meio da venda de bens e serviços, com a finalidade do acúmulo e reinvestimento de capital. São provedoras de emprego e propiciam o crescimento da economia.

Segundo Dagnino (2004), nos últimos 30 anos, ocorreram diversas transformações no mercado e na sociedade brasileira; dentre elas, houve uma redefinição dos papéis de cada ator social. A autora aponta que o Brasil enfrenta uma confluência perversa entre dois projetos distintos. O primeiro, o projeto democratizante, que possui como marco formal a Constituição Federal de 1988, que tornou constitucional a participação. Nesse período, a sociedade civil era vista como uma população engajada em movimentos sociais, buscando pressionar o governo para a ampliação democrática e conquista de direitos.

O segundo, o projeto neoliberal, surge e ganha força com a eleição de Fernando Collor em 1989. Para esse projeto, o Estado estaria isento de garantir direitos, e se inicia uma era de redução das responsabilidades sociais e, assim, a transferência para a sociedade civil de funções que deveriam ser exclusivas do Estado. Essa redefinição de papéis também envolveu cada setor da economia.

Surgiu, desse modo, as organizações sociais no Brasil, no momento em que o Estado deixou de suprir de forma mais abrangente as necessidades da população, ou quando teve o seu poder redimensionado, principalmente o poder econômico. Esses fatores contribuíram para uma progressiva reorganização da sociedade civil, na busca de soluções viáveis a essa lacuna do papel do Estado.

As organizações da sociedade civil se diferencia do mercado, por não ter como objetivo final o lucro, então, é considerado, segundo Fernandes (2002), uma organização privada, mas que atua na área pública. As organizações sociais executam tarefas que seriam do âmbito de ação do Estado, podendo contribuir com ele ou substituí-lo. Exemplos de organizações da sociedade civil são fundações ou associações, que variam de acordo com a sua formação, porém sempre voltadas para fins sociais.

2.1.1 Organizações da Sociedade Cível

Segundo Paes (2003, p. 88), a definição seria:

[...] como o conjunto de organismos, organizações ou instituições sem fins lucrativos dotados de autonomia e administração própria que apresentam como função e objetivo principal atuar voluntariamente junto à sociedade civil visando ao seu aperfeiçoamento.

Ou seja, ele não busca somente suprir as faltas do Estado, mas auxiliar a sociedade nos quesitos sociais, ambientais e educacionais. O trabalho nessas instituições está diretamente ligado à qualidade de vida, e suas ações produzem um grande impacto social nas áreas de educação e saúde, por exemplo.

Segundo Panceri (2001, p. 130):

[...] A tendência do Terceiro Setor é crescer em tamanho, em conhecimento, em profissionalização, em número de colaboradores contratados e, principalmente, em número de pessoas atendidas, aumentando a qualidade

de vida, em número de projetos executados com sucesso, em visibilidade e credibilidade.

Segundo a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (ABONG) e com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), em 2010, no Brasil, existiam formalmente mais de 290,7 mil entidades sem fins lucrativos, “sendo esse número equivalente a 5,2% do total de entidades públicas e privadas, lucrativas e não lucrativas, que compunham o Cadastro Central de Empresas” (IBGE; IPEA, 2012, p. 26). Segundo a mesma pesquisa, de 2006 a 2010, o crescimento obtido foi de 8,8%, menor do que ocorreu entre 2002 e 2005 (IBGE; IPEA, 2012).

As organizações da sociedade civil surgiram como um meio de integrar o Estado, o mercado e a sociedade civil para atender às demandas sociais de forma mais eficiente, como afirma Dagnino (2004), após a Constituição Federal de 1988, marco formal das organizações sociais. As ações das organizações que compõem esse setor são focalizadas e especializadas em diversas áreas de ação social.

As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil empregam formalmente cerca de 2,1 milhões de pessoas, 4,9% do total da população economicamente ativa. Sendo que 58,1%, o que seria equivalente a 1,2 milhão de pessoas, atuam em instituições na Região Sudeste. Somente no Estado de São Paulo estão cerca de 748,7 mil desses trabalhadores (35,2%) (IBGE; IPEA, 2012).

De 2006 a 2010, merece destaque o aumento de 15,9% no número de ocupados assalariados, que foi superior ao aumento do número de entidades (8,8%). Nesse período, foram criados nas FASFIL (fundações e associações privadas sem fins lucrativos no Brasil) 292,6 mil empregos. (IBGE; IPEA, 2012, p. 64)

A presença de mulheres em organizações sociais representa 62,9% do total assalariado, sendo um contraponto ao que encontramos hoje no mercado de trabalho convencional. “Vale mencionar que este percentual é bem superior ao observado no Compromisso Empresarial para Reciclagem, onde a participação das mulheres é de 42,1%”. (IBGE; IPEA, 2012, p. 41). CEMPRE (Compromisso Empresarial para Reciclagem) é uma associação sem fins lucrativos onde entidades públicas e privadas, lucrativas e não lucrativas se associam. Assim, a totalidade dessas

organizações são consideradas pelo IBGE para suas pesquisas e eventuais comparações.

A remuneração dos trabalhadores, que atuam em organizações sociais, é em torno de 3,3 salários mínimos, apresentando um salário médio de R\$ 1.667,05, sendo que a atuação deles em órgãos públicos ou empresas privadas ficou em 3,2 salários mínimos, apresentando um salário médio de R\$ 1.650,30; sendo possível, então, comparar diretamente os salários e averiguar a compatibilidade entre eles, pois não ocorre uma disparidade, pelo contrário, os valores são bem próximos (IBGE; IPEA, 2012).

O nível de escolaridade tem uma influência direta na remuneração em organizações sociais:

A remuneração média, em salários mínimos, dos assalariados com nível de escolaridade superior é de 5,8 enquanto a dos demais assalariados (sem nível superior) é bem menos da metade: 2,0. (IBGE; IPEA, 2012, p. 58)

Segundo IBGE e IPEA (2012), quando comparamos com os salários médios dos trabalhadores cadastrados no Compromisso Empresarial para Reciclagem, o salário médio dos assalariados totais das organizações cadastradas são (7,6), enquanto a remuneração média dos assalariados com nível superior nas organizações sociais é consideravelmente menor.

O crescimento dessas organizações não deixa dúvidas quanto à sua importância. Após a Constituição Federal de 1988, a cidadania começou a ser incentivada de outras maneiras, assim como a participação ativa nas organizações sócias. Dessa forma, torna-se importante analisar diferentes temas de gestão nessas organizações, que têm aumentado consideravelmente no Brasil. Como é ainda um fenômeno relativamente novo, é muito importante estudar essas organizações do ponto de vista da Administração e das Relações de Trabalho. Por isso, será feito um estudo sobre o entendimento de sentido do trabalho e suas possíveis relações com a missão e as características dessas organizações.

2.2 CONCEPÇÕES DE TRABALHO

As concepções de trabalho mudaram ao longo dos anos. Segundo Enriquez (1999), o entendimento sobre trabalho nasce na Grécia e Roma Antiga, quando estava

ligado às necessidades básicas e não se valorizava nem a tarefa nem o indivíduo. De acordo com Borges e Yamamoto (2014, p. 28), “A concepção do trabalho partia de um conceito mais restrito, reduzindo-o às atividades braçais e/ou manuais”. Além disso, a sociedade era mais rigidamente dividida, com papéis bem claros para cada grupo.

Essa ideia permaneceu até o século XV, quando se passou a entender o trabalho como um esforço físico ou intelectual direcionado para alguma atividade. Conforme entende Oliveira (2004), o trabalho é capaz de distinguir o homem dos animais, pois além de ser capaz de efetuar um trabalho, também pode pará-lo, o trabalhar não estaria vinculado aos seus instintos, mas sim à sua liberdade de ação.

No Período Feudal, segundo Rohm e Lopes (2015), a sociedade era dividida entre camponeses e senhores feudais. Os camponeses plantavam para a subsistência própria e do povo em troca da segurança fornecida pelos senhores feudais. Pela primeira vez, o trabalhador não estava mais vinculado à exploração, e sim a algo libertador, pois o trabalhador possuía autonomia na execução de suas tarefas.

Segundo Rohm e Lopes (2015), após a Reforma Protestante, o trabalho passa a ser visto como algo virtuoso. Nesse período, o cidadão efetuava trabalhos manuais, efetuado pelos artesões. Esse trabalho era libertador, pois os indivíduos podiam, através de trocas, adquirir os itens necessários para sua subsistência, sem nenhuma exploração sobre a sua mão de obra.

Com o início das trocas de mercadorias pelos burgueses, o capitalismo ganhou força. “É com o surgimento do capitalismo que se constrói e se consolida uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28). Quem detém o maior acúmulo de capital são os que detém o poder de comando e os indivíduos desprovidos deste precisam do trabalho para conseguir viver, “A situação socioeconômica tornou necessário, ao indivíduo, desprovido de tudo, vender seu trabalho ao capitalismo” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 29).

Com a Revolução Industrial, se iniciou a divisão do trabalho nas fábricas, o que, conseqüentemente, fez com que os operários não produzissem mercadorias individualmente. “Esse caráter fragmentado de produção, por sua vez, subtrai a possibilidade de identificação do trabalhador com o produto do seu trabalho” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 33). Isso ocasionava que o operário usasse cada vez menos a sua inteligência, e suas habilidades não fossem valorizadas. Assim como Marx (1984) relata em sua obra, a máquina não dispensa o operário do trabalho,

apenas faz com que ele se torne dependente dela, não existindo, nesse caso, sentido para o trabalho. Segundo Araújo e Sachuk (2007, p. 57), “Apesar de o trabalho ser um dos principais elos do homem com o mundo e com os outros homens, historicamente a concepção de trabalho tinha uma conotação negativa”.

Para o trabalhador, o seu trabalho se tornou um elemento constitutivo de sua personalidade, visto que, através dele, era possível adquirir bens ou até mesmo se alimentar melhor. Para a sociedade, existia um trabalho sem centralidade, sem autonomia ou qualquer intervenção do trabalhador, sendo este apenas uma peça de uma grande máquina.

O trabalho é visto como um provedor de salários, benefícios e assistência; ampla rede de proteção institucional que inclui garantia de estabilidade no emprego; provedor de contatos interpessoais; por outro lado, pobre de conteúdo, parcelado, monótono, mecanizado e repetitivo para a maior parte dos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2004, p. 26-27)

Segundo Araújo e Sachuk (2007), a máquina como meio de trabalho fez com que a economia, através do capitalismo, gerasse um empobrecimento no trabalho e uma mutação do trabalhador em um meio para o empresário alcançar sua meta, o produto e, conseqüentemente, o lucro. De acordo com Rohm e Lopes (2015, p. 336): “Quando o fordismo passou a predominar no sistema produtivo, trouxe a divisão do trabalho da ótica da hierarquização e da pré-determinação de funções, inibindo a autonomia e a criatividade do trabalhador”. Assim, conforme Oliveira (2004), o trabalho passa a ser visto como algo mais superficial, sendo seu objetivo os anseios por consumo.

Atualmente, a globalização da economia e o avanço tecnológico fizeram com que a busca pela eficiência e produtividade tivesse como reflexo as doenças e o descontentamento no trabalho. Segundo Rohm e Lopes (2015), as alterações no sistema econômico e nas relações do trabalho afetam a maneira de ser do trabalhador. As organizações estão cada vez mais sendo sinônimo de sofrimento, tédio e descontentamento. De acordo com Conte (2003), a busca por uma produtividade vinculada a altas horas de jornada de trabalho fez com que o lado profissional se tornasse mais importante do que o lado pessoal, pois os trabalhadores não poupam esforços para permanecer durante longas horas em seus trabalhos.

É o trabalho que faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas, desenvolva habilidades, e é com o trabalho que ele também poderá aperfeiçoá-las. O trabalho faz com que o homem aprenda a conviver com outras pessoas, com as diferenças, a não ser egoísta e pensar apenas na organização ou em si mesmo. Sendo assim, trabalho é importante para qualidade de vida direta ou indiretamente, pois é pelo ato de trabalhar que o ser humano se transforma enquanto ser particular e coletivo nas mesmas condições em que ele altera a sua realidade. (ALCÂNTARA et al., 2014, p. 3)

Segundo Rohm e Lopes (2015), os conhecimentos não são passados ao trabalhador com seu real significado, o trabalho e a educação passam a ser tarefas de simples obrigação para o homem, para que seja possível a melhoria do seu nível social e, conseqüentemente, consiga se inserir na sociedade capitalista. No entanto, para Rohm e Lopes (2015, p. 337), “o trabalho dissociado do seu sentido não passa de uma atividade em que o trabalhador se perde a si mesmo, negando sua própria vida”. O trabalho possibilita ao homem atingir seus objetivos, metas e desenvolver habilidades. Ele também é o principal meio de convivência com pessoas e aonde se dá a maior relação interpessoal, visto que o tempo diário que permanece na organização é maior do que permanece com a sua família, por exemplo.

Embora se observem inúmeras mudanças no que se refere ao trabalho, ainda hoje se estabelece a mesma dinâmica do passado. [...] Por outro, o trabalho não perdeu sua importância uma vez que se trata do meio de sobrevivência do homem. (ROHM; LOPES, 2015, p. 338)

O estudo do sentido do trabalho nas organizações sociais se deu devido à constatação acadêmica de que os métodos tradicionais de trabalho não estão mais satisfazendo os profissionais. Conforme Rohm e Lopes (2015, p. 338) apontam:

diversos estudos sobre tendências na gestão de organizações demonstram que práticas gerenciais tradicionais tais como as burocráticas não atendem mais às necessidades de melhor desempenho das organizações.

2.3 Sentidos do Trabalho

Ao longo dos anos, conforme vimos na seção anterior, o trabalho foi se tornando cada vez mais determinante para o homem. Os sentidos do trabalho variaram de acordo com a época, com a sociedade e com a cultura. Segundo Araújo e Sachuk (2007), estes são construídos pelos trabalhadores de forma única e individual, podendo também ter interferência histórica, sendo uma necessidade do

homem de dar significado às suas atividades, pois através disso se satisfaz moralmente. De acordo com Dejours (2004, p. 29), trabalhar implica a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações, “é o poder de sentir, de pensar e de inventar”.

Segundo Rohm e Lopes (2015), os trabalhadores não podem viver sem que consigam dar sentido às suas atividades. A participação efetiva no trabalho e o debate sobre pontos de vista dão novos sentidos à sua ação e faz com o que o homem deixe de se sentir alienado para obter o sentimento de realização. Referente aos significados dados ao trabalho, destaca-se que:

As transformações sociais, econômicas, tecnológicas e políticas que predominam na sociedade atual estimulam, sob diferentes perceptivas, análises sobre os determinantes dos significados do trabalho para os indivíduos e suas possíveis alterações. Essas transformações proporcionam alterações importantes nas atitudes e nos valores relativos ao trabalho, mesmo porque evidencia-se, cada vez mais, a busca pelo desejo de autonomia, de participação, de experiências de trabalho significativas, de maior envolvimento nas decisões que afetam o indivíduo, de equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida. (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 63)

O sentido do trabalho é algo subjetivo e individual, perpassado condições externas, tendo em vista que cada pessoa pode construir as suas percepções de sentido. Segundo Morin (2001), se o trabalho não emana interesse por parte do trabalhador e se o ambiente de trabalho é composto por relações superficiais, ele se tornará inadmissível para o homem.

O trabalho precisa agregar valor a alguma coisa para que seja considerado útil, e o ambiente de trabalho precisa ser agradável e lhe trazer segurança. A confusão entre os termos trabalho e emprego segundo Oliveira (2004, p.30), precisa ser esclarecida:

“O trabalho quando é entendido apenas, como um meio de subsistência e de aquisição de bens de consumo, sem significado, sem interesse, que se torna sacrifício de tempo e não oferece possibilidade de auto realização fica restrito à ideia de emprego, onde o esforço físico e mental do indivíduo é compensado economicamente”.

Para os pesquisadores do grupo MOW (Meaning of Work International Research Team), citados por Morin (2001), os entrevistados em pesquisas consideraram que é importante que o trabalho seja organizado de maneira eficiente, cuja realização conduza a resultados úteis, gastando enérgica de maneira rentável. Nesse estudo, sentido e significado são usados como sinônimos.

Os entrevistados foram estudantes de Administração e administradores. Os estudantes elencaram três fatores que influenciam o sentido no trabalho, o primeiro, “boas condições de trabalho, um trabalho que corresponda as competências do empregado, que forneça oportunidades de valorização pessoal, um horário de trabalho conveniente, um bom salário, além de condições que preservem a saúde”; o segundo: “oportunidade para aprender e prestar serviços, muitas oportunidades para aprender, boas relações com os outros”; e o terceiro: “um trabalho interessante, variado, com muita autonomia, um trabalho de que realmente gostem, muita variedade, poder decidir como fazê-lo”. Os administradores tiveram respostas similares, “permitir atualizar seu potencial, aprender e se ultrapassar” (MORIN, 2001, p. 14-15).

Concluiu-se, assim, que o trabalho, além de ser um fator integrante da sociedade, ajuda o indivíduo a descobrir e formar a sua identidade, por meio de um trabalho que faça sentido, no qual o trabalhador utilize seus conhecimentos e não seja algo robotizado. Ainda segundo Morin (2001), as organizações precisam fazer com que os trabalhadores possam se autorrealizar, para encontrar um real sentido em suas atividades, através de livre-arbítrio, autonomia na execução das atividades e do conhecimento do resultado de seu trabalho.

Para Dejours (1994), o trabalho também pode ser visto como símbolo de prazer; como Morin (2001), ele também defende que o prazer e o sofrimento que podem ser gerados através da realização das tarefas são determinantes para o sentido dado ao trabalho. Executar alguma tarefa permite que o profissional demonstre suas habilidades e competências. Segundo Oliveira (2004), um trabalho sem sentido seria, então, um trabalho que vai de encontro aos valores pessoais, que não proporciona crescimento pessoal e profissional e que não é valorizado perante os demais.

Por isso, em uma sociedade em que as mudanças ocorrem rapidamente, o reflexo dessa mudança no mercado de trabalho é inevitável. Diante desse contexto, debater sobre sentido do trabalho é importante para que seja possível evitar frustrações pessoais. Segundo Bauman (2007, p. 7):

Numa sociedade líquido-moderna, as realizações individuais não podem solidificar-se em posses permanentes porque, em um piscar de olhos, os ativos se transformam em passivos, e as capacidades, em incapacidades. As condições de ação e as estratégias de reação envelhecem rapidamente e se

tornam obsoletas antes de os atores terem uma chance de aprendê-las efetivamente.

As empresas e os órgãos públicos estão precisando se adaptar a essa geração, assim como os profissionais precisam se moldar às empresas. Estamos, atualmente, em uma sociedade onde tudo ocorre de forma rápida, as respostas precisam ser imediatas, e os profissionais precisam acompanhar todas essas transformações para que não sejam dispensados de seus empregos.

As incertezas em termos de carreira e tempo de permanência no trabalho assombram os profissionais. Segundo Bauman (2007), esta seria então um vida instável, vivida em uma situação de incerteza contínua. Para se adaptar a ela, os indivíduos precisam se moldar a essa transformação que a sociedade está passando:

A esse respeito, pelo menos, os membros dessa sociedade são tudo menos indivíduos diferentes ou únicos. São, pelo contrário, estritamente semelhantes a todos os outros pelo fato de terem de seguir a mesma estratégia devida e usar símbolos comuns. (BAUMAN, 2007, p. 26)

Essa sociedade voltada para o consumo disponibiliza ao trabalhador uma felicidade fácil, que pode ser obtida através da aquisição de bens materiais. A troca e o descarte são atitudes simples hoje em dia, não só para produtos como para pessoas. Para Bauman (2007), o lixo seria, então, a melhor forma de comprovação de que a sociedade moderna está preocupada somente em adquirir produtos e em se atualizar perante o mercado. A durabilidade dos produtos está relacionada com o período que a empresa se propõe a lançar um substituto novo, não é mais a durabilidade que é posta em primeiro lugar no momento da aquisição, mas sim o quanto aquele produto será valorizado pelos outros.

A rentabilidade ou a morte: tal parece ser a única alternativa que os gestores propõem à espécie humana. Temos aí algo de mortífero nessa busca de desempenho. A gestão capitalista obedece a uma lógica de obsolescência. Ela destrói continuamente aquilo que produz pela necessidade de produzir outra coisa. (GAULEJAC, 2007, p. 28)

Essa rotatividade de produtos no mercado interfere diretamente na permanência dos profissionais nas instituições, visto que, antigamente, as pessoas ficavam por longos anos em uma mesma empresa, já hoje, alguns profissionais ficam meses. Entretanto, segundo Bauman (2007), esse é um reflexo negativo na sociedade moderna, visto que o homem precisa basear suas expectativas de vida em um lugar

estável, e essa rotatividade vista atualmente é um método que o homem encontra para encontrar um emprego que lhe satisfaça moralmente.

Segundo Rohm e Lopes (2015, p. 342):

na sociedade gerencial, o indivíduo deve estar preparado para mudar de emprego, de lugar, de modo de vida, sob o risco de, não aceitando as condições impostas, ficar fora do emprego ou estigmatizado como retrógrado.

A identidade do profissional é deixada de lado; assim, o trabalhador precisa se adaptar e entender que a competição é instaurada como norma. Segundo Nascimento (2013, p. 3), “esse exercício da inteligência e engajamento subjetivo que o trabalhador realiza para dar conta do real do trabalho causa o sofrimento do sujeito, que é aprofundado pela acentuação da exploração capitalista”.

Como defende também Gaulejac (2007, p. 39):

O *manager*, mais que qualquer outra pessoa, interioriza fortemente a contradição capital/trabalho. De um lado, uma forte identificação com o “interesse da empresa”, uma interiorização da lógica do lucro, uma adesão às normas e aos valores do sistema capitalista; do outro, uma condição salarial submetida às imprevisibilidades da carreira, ao risco da dispensa, à pressão do trabalho e a uma competição feroz.

Atualmente, os homens estão cientes de que precisam estar sempre se renovando profissionalmente para que, assim, seja possível evitar serem dispensados e que, em seu lugar, seja posto alguém mais qualificado, por exemplo. A rotatividade e a produtividade assombram a paz dos trabalhadores, que precisam sempre estar acompanhando as mudanças para que não sejam descartados. Segundo Bauman (2007, p. 91), os profissionais não possuem mais estabilidade no local de trabalho, visto que o ambiente está cada vez mais ameaçado por mudanças, “impedindo qualquer momento de descanso; uma espécie de dança das cadeiras em que um segundo de desatenção resulta em prejuízo irreversível e exclusão inapelável”.

Viver na sociedade do consumo está fazendo com que os profissionais fiquem doentes e procurem um refúgio. Assim, o sofrimento se torna algo normal em uma sociedade moderna voltada para o consumo. De acordo com Rohm e Lopes (2015), as novas gestões estão preocupadas com o consumo e, conseqüentemente, acabam por enxergar a rotatividade como algo normal. Isso faz com que a alternância de funcionários passe a ser um dos pilares do sofrimento vivido por milhares de trabalhadores, pois, normalmente, impõem ao trabalhador uma pressão diária, e isso

o leva a adquirir inúmeras doenças psíquicas, gerando também sofrimento no trabalho.

Todavia, segundo Drucker (2006), o trabalho em organizações sociais, muitas vezes, é motivado pelos valores pessoais compatíveis com os da organização e não estão vinculados somente ao recebimento de salário. Segundo Rohm e Lopes (2015, p. 343), é preciso entender as empresas como uma instituição social e não como algo voltado somente para a finalidade econômica, para, assim, construir uma economia mais solidária e preocupada com os laços sociais, “o homem como um sujeito, mais que um recurso”.

Uma das grandes forças de uma organização sem fins lucrativos é que as pessoas não trabalham nela para viver, mas por uma causa (nem todas, mas muitas). Isso também cria uma tremenda responsabilidade para a instituição: a de manter a chama viva e não permitir que o trabalho se transforme em apenas um “emprego”. (DRUCKER, 2006, p. 110)

Para Scornavacca Júnior e Becker (2000, p. 16), fica evidente que a atuação está ligada a fatores afetivos: “o ingresso nos quadros das organizações do terceiro setor ainda está muito ligado à identificação dos indivíduos com a missão da organização”. A composição da mão de obra se dá através de trabalho voluntário e remunerado, e estes podem possuir significados distintos, porém, no quesito motivação e comprometimento, é vista uma semelhança entre os profissionais, independentemente se recebem remuneração ou não. Segundo os mesmos autores, quando os profissionais se identificam com os valores das instituições em que atuam, se tornam mais comprometidos, motivados e produtivos. Dessa forma, a mensagem a ser passada pela organização será feita de forma mais eficaz. Por isso, tanto para os funcionários quanto para os voluntários a identificação é fundamental.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), os significados dados ao trabalho são construídos coletivamente e podem sofrer influências históricas e econômicas, porém os sentidos são construídos de forma pessoal em função dos significados coletivos vividos no cotidiano. Então, através dos contatos diários, pode ocorrer interferência nas concepções e até fazer com que se alterem.

O sentido do trabalho, assim como a motivação, é pessoal e distinto. O trabalho é o principal meio integrador do homem, e se este considerar o emprego somente como forma de subsistência e aquisição, a sua vida pessoal poderá entrar em colapso, pois o ser humano nasceu para constituir relações. O trabalho em organizações

sociais fomenta o contato social com a população e pode ser mais dotado de sentido. Piccinini et al. (2004) segmentam as percepções de trabalho. Através do Quadro 1, é possível compreender o trabalho com e sem sentido para os profissionais estudados pelos autores, sendo concepções similares esperadas neste trabalho.

Quadro 1 - Dimensões do Sentido do Trabalho

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

Fonte: Piccinini et al. (2004, p. 9).

Segundo Bose (2004), que pesquisou profissionais do terceiro setor em São Paulo, funcionários e voluntários estão mais preocupados com a contribuição dada à instituição do que com as recompensas. Para Rohm e Lopes (2015, p. 337),

Este exercício de análise crítica da ambiguidade do trabalho na pós-modernidade abre a possibilidade de visualizar práticas que restituam ao coletivo de trabalhadores seu lugar de sujeito na organização.

Bose (2004) considera que organizações que possuem espírito de equipe, comprometimento e identificação pessoal com a missão da instituição acabam por não

precisar de incentivos através de mecanismos de gestão; pois possuem o essencial para que ocorra um bom desenvolvimento: a satisfação do profissional.

Atuar em organizações sociais influencia diretamente no sentido do trabalho, visto que as pessoas que atuam na organização possuem um comprometimento institucional maior e o comprometimento ocorre de forma natural, segundo Bose (2004), em sua análise com 92 ONGs de São Paulo, comprovando o quão plausível será a discussão da influência das organizações sociais no sentido trabalho e a relação de modificação que uma possui sobre a outra.

Tendo em vista esse entendimento sobre os sentidos do trabalho, principalmente aplicados à realidade de empresas sociais, realizamos nossa pesquisa, que será descrita a seguir, para que seja possível a compreensão desses sentidos.

3 METODOLOGIA

O estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, que buscou compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais de organizações sociais. O levantamento de dados foi realizado por meio de entrevistas com os sujeitos envolvidos. Segundo Gil (2008, p. 109), “muitos autores consideram a entrevista como a técnica por excelência na investigação social, atribuindo-lhe valor semelhante ao tubo de ensaio na Química”.

As entrevistas foram realizadas presencialmente e a distância em uma organização social, com quatro profissionais com vínculo empregatício (100% dos contratados formalmente pela organização) e quatro profissionais voluntários, na Fundação Thiago de Moraes Gonzaga, em Porto Alegre. Segundo Gil (2008, p. 109), “a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizada no âmbito das ciências sociais”. O mesmo autor afirma que não apenas para coletar dados esse método é usado, mas também para desenvolver diagnósticos e orientações. Através das entrevistas, foi possível uma aproximação com os profissionais para compreender o que eles consideram importante para suas vidas e trabalho, as mesmas foram realizadas com profundidade com uma duração em média de uma hora e meia.

Inicialmente, as entrevistas foram feitas com os profissionais contratados e, ao longo do trabalho, foi verificada a necessidade de entrevistar profissionais voluntários para que o trabalho fosse mais qualificado, visto a quantidade considerável de atuantes dessa natureza na Fundação. Os voluntários atuam conforme sua disponibilidade de horário, já os profissionais contratados possuem uma carga horária pré-estabelecida e funções bem definidas. Segundo a fundadora, Diza Gonzaga, através dos profissionais contratados seria possível um trabalho ativo, pois os mesmos possuem uma jornada de trabalho pré estabelecida, visto que com o voluntariado somente se tornaria mais difícil, pois os mesmos atuam conforme disponibilidade.

Os voluntários que atuam com mais frequência no “Vida Urgente” são em torno de cento e dez, porém, ao todo, são aproximadamente mil e seiscentos inscritos para prestar auxílio às atividades da Fundação. Escolhi, assim, pessoas mais atuantes, com um vínculo mais frequente com a organização

A natureza da pesquisa é de caráter exploratório, com o intuito de uma aproximação com a realidade e com a interpretação que os profissionais dão para o

seu trabalho e, em termos amplos, buscou compreender uma área de estudos que é bastante rica na Administração e nos estudos organizacionais. Segundo Gil (2008), esse tipo de entrevista é caracterizado por ser informal, trazendo para o pesquisador uma real aproximação com o que deseja estudar.

O roteiro foi construído e desenvolvido pela autora, com base nos elementos e nas categorias de análise relevantes para os sentidos do trabalho baseados nos autores estudados. Quanto à estrutura das entrevistas, segundo Gil (2008, p. 110):

oferece flexibilidade muito maior, posto que o entrevistador pode esclarecer o significado das perguntas e se adaptar mais facilmente às pessoas e às circunstâncias em que se desenvolve a entrevista.

Por exemplo, a abordagem aos sujeitos precisou sofrer adaptações devido à dificuldade de agendamento com alguns voluntários, as entrevistas se deram por meio de questionários baseados no roteiro pré-elaborado, e foram realizadas entrevistas via redes sociais.

Para essa compreensão, foi elaborado um questionário com doze questões, as quais foram reagrupadas em categorias que serão analisadas a seguir. Para Moraes (2003, p. 196) “uma análise rigorosa implica sempre uma leitura cuidadosa, aprofundada e pormenorizada dos materiais do *corpus*, garantindo-se no mesmo movimento a separação e o isolamento de cada fração significativa”.

A qualidade e originalidade das produções resultantes se dão em função da intensidade de envolvimento nos materiais da análise, dependendo ainda dos pressupostos teóricos e epistemológicos que o pesquisador assume ao longo de seu trabalho. (MORAES, 2003, p. 210)

Tendo em vista o conteúdo das entrevistas, após a leitura e releitura dos autores referência no tema estudado, elas foram analisadas com a intenção de entendê-las individualmente em suas riquezas e possibilidades de proporcionar a compreensão sobre os seus sentidos do trabalho, buscando-se identificar os pontos comuns entre os relatos dos diferentes trabalhadores entrevistados. Segundo Moraes (2003, p. 192), “a análise qualitativa opera com significados construídos a partir de um conjunto de textos. Os materiais textuais constituem significantes a que o analista precisa atribuir sentidos e significados”.

3.1 ANÁLISE DE DADOS

Segundo Gil (2008, p. 156), “a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação”. Para tanto, o primeiro passo foi a transcrição das entrevistas para constituir um material viável de interpretação para prosseguir com o estudo. Após a transcrição, foi feita a análise textual, com a criação de categorias de análise, de forma a agrupar opiniões semelhantes sobre os fenômenos.

A análise de dados se deu seguindo indicações da análise de textos por Moraes (2003), a partir de sua percepção sobre o método qualitativo, por meio da desmontagem dos textos. Essa técnica prevê a análise dos conteúdos de cada entrevista a partir de seus fragmentos decorrentes da desmontagem referida. Após esse passo, foram estabelecidas relações de semelhança dos fragmentos, desmontando e remontando, por meio de um processo auto-organizado, que propiciou captar novas compreensões e desenvolver as categorias criadas para análise, “pretende-se, assim, construir compreensões com base em um conjunto de textos, analisando-os e expressando a partir da análise alguns dos sentidos e significados que possibilitam ler” (MORAES, 2003, p. 193).

De acordo com Gil (2008, p. 175), “a apresentação consiste na organização dos dados selecionados de forma a possibilitar a análise sistemática das semelhanças e diferenças e seu inter-relacionamento”. O presente trabalho utilizou métodos descritivos de análise, informando resumidamente os dados coletados, para caracterizar itens semelhantes das entrevistas que pudessem levar a compreender o fenômeno estudado, dentro da organização pesquisada.

Após a transcrição e análise das entrevistas, foi possível relacionar os dados coletados com as teorias abordadas ao longo do trabalho. Segundo Gil (2008, p. 176), “a verificação, intimamente relacionada à elaboração da conclusão, requer a revisão dos dados tantas vezes quantas forem necessárias para verificar as conclusões emergentes”. Assim, foi possível um confronto entre realidade e teoria, a partir do que os autores estudados referem como elementos importantes para definir os sentidos do trabalho.

O quadro abaixo demonstra o perfil dos entrevistados, de acordo com sua formação e cargo que exercem atualmente na Fundação. Sentimos necessidade de

dividir os entrevistados entre funcionários e voluntários devido às diferentes relações de trabalho, mesmo que não tenhamos distinguido os dois grupos durante a análise. Ao longo da discussão dos dados, ficam evidentes tanto as semelhanças quanto as diferenças nos tipos de respostas sobre os sentidos atribuídos ao trabalho pelos diferentes grupos.

Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados

Entrevistado	Trabalho	Idade	Formação Escolar	Cargo
F1	Funcionário	22 anos	Estudante de Física	Ações com o voluntariado
F2	Funcionário	36 anos	Graduada em Comunicação	Auxiliar de comunicação
F3	Funcionário	32 anos	Graduada em Relações Públicas	Coordenadora Executiva
F4	Funcionário	28 anos	Graduada em Educação Musical	Professora de música
V1	Voluntário	21 anos	Estudante de Administração	Voluntário
V2	Voluntário	23 anos	Estudante de Administração	Voluntário
V3	Voluntário	20 anos	Estudante de Educação Física	Voluntário
V4	Voluntário	23 anos	Estudante de <i>Design</i> de Interiores	Voluntário
P	Presidente	60 anos	Graduada em Arquitetura	Presidente Executiva

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse capítulo, são analisadas as entrevistas com os profissionais da Fundação Thiago de Moraes Gonzaga, utilizando e integrando o referencial teórico abordado neste trabalho, para a compreensão de quais os sentidos atribuídos ao trabalho dados por esses colaboradores.

Segundo Moraes (2003, p. 193):

[...] Os materiais analisados constituem um conjunto de significados. O pesquisador atribui a eles significados sobre seus conhecimentos e teorias. A emergência e comunicação desses novos sentidos e significados é o objetivo da análise.

4.1 A FUNDAÇÃO THIAGO DE MORAES GONZAGA¹

A Fundação foi criada em treze de maio de 1996, após o falecimento de Thiago de Moraes Gonzaga em um acidente de carro. Na madrugada do dia vinte de maio de 1995, o acidente ocorreu após uma festa. O carro em que Thiago estava de carona se chocou contra um contêiner. A partir de seu sofrimento, os pais tomaram a decisão de criar a Fundação para que fosse possível a criação de ações preventivas de acidentes como esse.

Atualmente, a organização é composta pela diretora e fundadora Diza Gonzaga, mãe de Thiago, quatro funcionários terceirizados, que prestam serviços diários à organização, e um corpo grande de voluntários ativos, em torno de 110, porém inscritos para o trabalho são em torno de 1600. Essa quantidade justifica o interesse deste estudo em compreender os sentidos dados ao trabalho por esses voluntários.

Dentre as ações que efetuam, a principal é a conscientização dos jovens e adolescentes quanto ao perigo da combinação de álcool e direção, e, também, a assistência prestada aos pais que perdem seus filhos em acidentes de trânsito, por meio de grupos de apoio. A exemplo desse esforço, foi a criação da Lei Seca e a realização da “*Blitz Vida Urgente*”, em que um grupo de voluntários realizam uma conversa franca, de jovem para jovem, para lembrar que a vida é o bem mais precioso, ocorrendo, normalmente, em praças de pedágio, *shows*, festas e universidades.

¹ Informações disponíveis em: <<http://www.vidaurgente.org.br/site/>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

A Fundação também é chamada de “Vida Urgente”, pois, no dia do acidente, enquanto Diza se dirigia ao local do acidente do filho, era a única expressão que lhe vinha em mente. Outra ação decorrente desse dia é a simbologia da borboleta, inspirada no jeito de ser de Thiago, que ainda era ambivalente quanto às escolhas de vida, uma hora queria uma coisa e em outra coisa, assim como um típico adolescente.

Atualmente, a Fundação, em parceria com a EPTC (Empresa Pública de Transporte e Circulação), pinta uma borboleta no asfalto no local onde um jovem morreu por acidente de carro e quando solicitado por seus pais junto à Fundação. Aquele registro da imagem no asfalto serve para conscientização e reflexão das pessoas sobre suas ações. Esse projeto se chama “Borboletas pela Vida”, sendo um dos projetos mais importantes para a Fundação. Tal parceria com as empresas de transporte público acontece também em todo o estado do Rio Grande do Sul e na Argentina.

4.2. AS CATEGORIAS DE ANÁLISE

As entrevistas foram analisadas através de cinco categorias criadas pela autora, a partir da revisão teórica realizada *a priori* e da elaboração do roteiro semiestruturado das entrevistas, para buscar a compreensão dos sentidos atribuídos ao trabalho na Fundação Thiago de Moraes Gonzaga. Segundo Moraes (2003), a categorização é um modo de comparação. Essas categorias foram desenvolvidas no início da análise, para, assim, agrupar os elementos semelhantes e com significados próximos.

4.2.1 A Representação do Trabalho na Vida dos Profissionais

Na análise dessa categoria, foi discutida a representações do trabalho para os entrevistados, sendo levado em consideração o exemplo dos pais. O trabalho, para a maioria, representa uma realização, tanto profissional quanto pessoal.

Segundo Oliveira (2004, p. 35):

os valores relacionados ao trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modifica e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas.

De acordo com Piccinini et al. (2004, p. 9), para que o trabalho faça sentido, é necessário que os valores da empresa que atuam sejam similares ao seus:

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

Dois dos profissionais consideram que por meio do trabalho é possível efetuar uma contribuição ativa na sociedade, principalmente se o trabalho se foca em uma causa:

O trabalho representa eu ter condições de muitas coisas. Estar aqui hoje faz com que eu me sinta parte de algo maior, ajudar em uma causa, como por exemplo, evitar mais mortes no trânsito [...]. (F2)

Para me realizar profissionalmente e como cidadã “ativa” do mundo. (F3)

Segundo Domingues (2002), há influência dos pais ocorre diretamente na socialização primária, esse processo direciona a subjetividade do ser humano, assim, ao longo da infância e adolescência, os pais têm total influência sobre as concepções de trabalho: “Em sociedades cuja ligação com a natureza é mais direta e imediata, obviamente os ciclos biológicos reprodutivos e de envelhecimento têm mais peso, pois a cultura os reelabora sem contudo desprezar-se deles inteiramente” (DOMINGUES, 2002, p. 78).

meus pais gostavam muito do que faziam. (F2)

Sennett (2009) também afirma que as formas de lidar com o mercado de trabalho mudaram nas últimas décadas, e a necessidade de adaptação que os jovens precisam ter para permanecerem nele é distinta da época dos seus pais, porém sua influência é inevitável. Quanto à representação passada dos pais para os profissionais, dois dos entrevistados relatam que o trabalho seria mais do que somente atuar pela remuneração, teria, então, de trazer satisfação pessoal, assim como também, para dois voluntários, cujos pais incentivavam seus filhos a trabalharem em um lugar que lhes fosse prazeroso. Segundo Morin (2001, p. 16), “a maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência”.

Meus pais sempre me disseram que, mais do que remuneração, o trabalho precisa nos trazer realização pessoal. (F3)

[...] que trabalhar não é algo ruim e pesado, que tu aprende muito trabalhando, que o trabalho pode te proporcionar experiências incríveis e engrandecedoras e que é necessário encontrar um equilíbrio entre sua carga de trabalho e de ócio para poder ser feliz. (F4)

Tudo o que a gente faz tem que ser bem feito. Comprometimento, pontualidade e vontade de aprender acima de tudo. (V2)

O trabalho dignifica o homem. (V4)

Uma oportunidade de desenvolver melhor minhas habilidades e testar meus conhecimentos. (V2)

Entretanto, uma das entrevistadas relatou ter procurado emprego por necessidade, pois engravidou ainda na adolescência e, por mais que os seus pais tivessem lhe passado imagens boas do trabalho, precisou trabalhar por necessidade de sustento em lugares que não lhe trouxeram satisfação sempre. Segundo Rohm e Lopes (2015, p. 342), “Os homens não podem trabalhar e viver sem dar sentido a suas ações. Quando a atividade faz sentido para o sujeito, sua adesão está garantida. Ele pode então mobilizar todas as suas capacidades reflexivas e criativas”.

É evidente que a satisfação com o trabalho precisa ser mantida junto à realidade dos indivíduos. A satisfação parece ser mais uma conquista, além de uma batalha, sendo mais do que uma constante. Porém, se a pessoa busca um sentido para o seu trabalho, essa batalha parece ser mais desafiadora do que a resignação e aceitação de um trabalho insatisfatório devido a necessidades prementes.

Desde cedo, na minha família, sempre me deixaram muito claro que eu teria que trabalhar para conquistar as minhas coisas... de batalha... Como eu fui mãe muito jovem, eu senti isso na pele, percebi o quanto seria importante eu buscar um trabalho que me satisfizesse. (F2)

O entrevistado F1 informou que também cresceu com a imagem de que o trabalho seria algo árduo e que, somente após adquirir os itens básicos, como sua casa própria, poderia almejar um trabalho que lhe trouxesse satisfação pessoal. Contudo, ao longo de sua vida, tomou algumas decisões, como a que atuaria somente em organizações que lhe proporcionassem bem-estar e satisfação pessoal. Para os voluntários, essa perspectiva também pode ser vista, pois seus pais também lhe passaram mensagens semelhantes.

E eu cresci com isso, trabalho é uma coisa pesada, tem que entrar na segunda-feira e já esperar a sexta para poder sair, sempre foi essa imagem. Eu não acredito nisso, acredito que é preciso fazer o que se ama. (F1)

Meus pais sempre deixaram claro que o trabalho tinha que estar relacionado com sustendo, não falavam em realização pessoal. (V1)

A visão do trabalho como sacrifício é algo que talvez tenha a ver com gerações, diferentes níveis de necessidades e, também, com as mudanças de sentidos do trabalho na sociedade. Segundo Sennett (2009), o mercado de trabalho está cada vez exigindo um retorno rápido, as pessoas precisam aceitar as mudanças de forma rápida, as empresas estão mais flexíveis, porém isso faz com que ocorra uma ruptura entre compromisso e lealdade. As pessoas não se sentem seguras onde atuam, e isso faz com que o atual mercado, que tem como premissa detestar o longo prazo, altere o próprio sentido do trabalho para as pessoas, pois atuar em um trabalho instável faz com que os profissionais não se realizem profissionalmente. Assim, os jovens, sabendo da instabilidade do mercado de trabalho, procuram algo que lhes satisfaça moralmente, visto que a instabilidade lhes assombrará do mesmo modo.

4.2.2 O Encontro com as Empresas Sociais

Na análise da categoria anterior, discutimos as representações do trabalho para os entrevistados, a partir, principalmente, do exemplo dos pais. Nessa categoria, buscamos entender como os sujeitos chegaram até a fundação, se tiveram outros trabalhos em empresas sociais ou como direcionaram suas vidas profissionais para elas.

Percebe-se que todos os trabalhadores efetivos já tiveram experiências anteriores de trabalho. Os voluntários trabalham, atualmente, em empresas privadas e atuam nas horas vagas como voluntários. O ingresso na empresa social se deu de formas distintas, todos já atuaram em empresas privadas, e ainda atuam, porém encontraram na Fundação uma satisfação não encontrada nas outras empresas.

Segundo Piccinini et al. (2004, p. 5), “A organização do trabalho deve possibilitar a realização de um trabalho com autonomia, que permita desenvolver suas competências e conhecer seu desempenho”. Já de acordo Sennett (2009), as empresas estão eliminando as suas burocracias para se tornarem mais flexíveis, a hierarquia deixaria de ser em forma de pirâmide e passaria para a horizontalidade.

Entretanto, na maioria das empresas privadas, pode-se notar que essa mudança é somente um modo de exigir mais comprometimento do colaborador através de maiores cobranças. Os entrevistados deixam claro que um dos motivos por que se sentem satisfeitos na Fundação é o fato de possuírem um sentido para o seu trabalho, e este poder ser exercido com total poder de decisão, para alguns, jamais visto em outra organização. Segundo Antunes (1999), para que exista esse sentido, é necessário que o trabalhador possua autonomia, visto que, em organizações privadas, existe uma dificuldade em pensar no todo, pois a hierarquia é muito mais evidente.

Na empresa privada, tu não consegues passar uma mensagem. (F1)

Já trabalhei em instituição de ensino, em lojas, sempre me envolvi bastante, mas nunca tive a autonomia que encontrei hoje na Fundação. (F2)

Não se visa o lucro. Na verdade, o lucro é a vida. Estar trabalhando por uma causa... que isso vai afetar positivamente outras pessoas e a sociedade. (F2)

O terceiro setor tem uma grande vantagem entre o segundo e o primeiro, que é trabalhar com causa. A gente tem uma “bandeira”. Isso faz com que brilhe os olhos. (P)

Então, o motivo da atuação em uma organização social se deu desde a procura por satisfação pessoal até o poder ter autonomia e o fato de passar uma mensagem, fazer o bem ao próximo – ações difíceis de serem encontradas no setor privado.

Passar uma mensagem, conscientizar as pessoas [...]. Sempre quis trabalhar em um lugar que envolvesse sentimentos, que passasse algum valor, alguma mensagem [...]. Eu amo estar aqui. (F1)

Estar trabalhando por uma causa que isso vai afetar positivamente outras pessoas e a sociedade. (F2)

A certeza que meu trabalho faz a diferença na vida de muitas pessoas e na construção de um mundo melhor. (F3)

Esse tipo de trabalho me inspira! É uma motivação ideal que se conecta com o ato de trabalhar. Pra mim, isso é lindo. (F4)

Quanto aos voluntários, a maioria atua em organizações privadas e encontraram na Fundação um modo de se satisfazer moralmente. Atuar em uma causa clara e significativa faz com que a identificação com ela se potencialize. A descrição da atuação em organizações privadas se deu sempre remetendo ao sustendo e ao “Vida Urgente” como a forma de satisfação e prazer, como se as duas coisas não pudessem andar juntas.

O voluntariado é uma das coisas que mais gosto de fazer na vida, são momentos que eu consigo praticar o bem e também receber ele. (V3)

Sinto-me bem, estou com disponibilidade de horário e considero um trabalho que faz sentido. (V2)

[...] a causa nobre e a forma de atuação da instituição específica na sociedade. (V4)

4.2.3 A Identificação com a Empresa Social

Quanto à identificação pessoal com os valores da empresa, os entrevistados foram unânimes quanto à necessidade de serem similares, e isso foi apontado também como algo diferenciador das empresas sociais e privadas. Segundo Morin (2001, p. 16), “É por isso que é necessário também considerar, na organização do trabalho, as implicações dele para si mesmo, para os outros e para a sociedade em geral”. De acordo com Piccinini et al. (2004), quando o trabalho se confronta com os valores pessoais do trabalhador, ou quando este não acredita nesses valores, o trabalho passa a ser fonte de sofrimento, fazendo com que o trabalho deixe de ter sentido.

A certeza que meu trabalho faz a diferença na vida de muitas pessoas e na construção de um mundo melhor. (F3)

O terceiro setor é diferenciado. (P)

Sim, com certeza. O cuidado em ter o cuidado com a vida. (F2)

Sim, na verdade, eu aprendi com o “Vida Urgente” os valores que sigo. (V1)

E quanto ao prazer de atuar em uma organização social, foram relatados somente pontos positivos. Segundo Morin (2001, p. 17), “O trabalho é um dos meios para transcender seus interesses particulares, dedicando-se a uma causa importante e significativa”.

Me sinto ótima! É um trabalho que faço só e completamente pela minha vontade, por concordar com a visão e discurso da fundação e por encontrar nesse trabalho apenas pessoas que também adoram estar ali. (V4)

Pode-se comprovar, igualmente, que os profissionais ao longo de sua carreira optaram por organizações que vão ao encontro do que almejam para a sua vida,

conectando-se diretamente com a qualidade de vida e visando, também, a um bem social.

Trabalhar no Terceiro Setor não foi um caminho aleatório, foi uma escolha, justamente por querer unir um local onde possa exercer meus conhecimentos profissionais com atividades de impacto social. (F3)

[...] quando tudo que tu imaginas superou as tuas expectativas. (F1)

Me sinto valorizada e ouvida. Sinto que posso fazer a diferença na vida das pessoas, mesmo que uma pequena diferença. Me sinto bem. (F4)

Os valores precisam coincidir, porque, quando tu lida com uma causa, é preciso que vista a camiseta, diferentemente de uma empresa privada. (P)

Quando questionados os motivos que os levaram a atuar como voluntários, os entrevistados pontuaram que é o local onde conseguem atuar ativamente na sociedade, sempre buscando o bem do próximo. Os incentivos variam desde motivações pessoais, escolares ou familiares. Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 5): “O trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade”.

A vontade de participar de alguma coisa que levasse uma mensagem as outras pessoas. (V4)

Fui incentivada a ser voluntária, por um professor durante o meu fundamental. Mas antes disso eu já tinha “gosto em ajudar”, pois a igreja a qual eu frequentava com meus pais desde que nasci sempre precisava de gente para ajudar. (V2)

4.2.4 Sentidos do Trabalho

Segundo Morin (2001, p. 16), “o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho”. Quanto aos sentidos dados ao trabalho, foi visto, nas entrevistas, que este não pode ser somente vinculado ao salário ou à obrigação de fazer algo, precisando estar relacionado ao sustento, mas, se puder compatibilizar satisfação com uma remuneração justa, seria o ideal. Segundo Oliveira (2004, p. 36), “o trabalho que tem sentido é aquele que é importante, e útil e legítimo para quem executa”.

Não viso somente o salário no final do mês, viso a satisfação de estar fazendo algo positivo para sociedade e também consegui viver disso, me sustentar. (F2)

O que te realiza e faz você querer trabalhar e não apenas trabalhar por compromisso ou obrigação. (F3)

É um trabalho em que as pessoas conseguem se sentir útil é aquele trabalho que te motiva e até incentiva a se tornar uma pessoa melhor. (V3)

Então, em síntese, o trabalho sem sentido, segundo os entrevistados, seria um trabalho sem autonomia e voltado somente para o valor recebido no final no mês, um trabalho que não passaria nenhuma mensagem, seria apenas mais um. Segundo Piccinini et al. (2004, p. 10), “executar um trabalho que se goste, se sinta prazer em sua execução, também é algo importante para que este faça sentido”. Segundo os autores, se o trabalhador realiza um trabalho que não é prazeroso, não é possível que este seja dotado de sentido. Para os entrevistados, um trabalho sem sentido seria um trabalho voltado unicamente para o salário ou para efetuar algo que não gostem, que não lhes dê prazer.

Um trabalho em que eu só me preocupe com a remuneração, que não me agregue em nada na vida. (F1)

Não fazer o que tu gostas, não ter sentido, não ter tesão, tu levantar da cama não querendo levantar. (F2)

Um trabalho que é feito somente para ganhar o salário. (F4)

Trabalhar somente para fins financeiros. (V4)

Não consigo ser feliz sem que consiga me realizar profissionalmente. (P)

Quanto ao questionamento se mudariam de emprego se recebessem um salário maior, o entrevistado F1 disse que sairia somente se o novo trabalho unisse qualidade de vida e tempo livre, melhor do que possui hoje na Fundação. Os outros entrevistados afirmaram que não sairiam do “Vida Urgente” mesmo que com propostas de salários maiores.

A fundadora e diretora da Fundação afirma que, desde seu início, em suas contratações, eles fazem questão de que o trabalhador ganhe um valor justo pelo seu trabalho, o mesmo que ganharia no setor privado. Acredita que, para que o “Vida Urgente” consiga transmitir sua mensagem de forma eficaz, é preciso ter bons profissionais, e estes precisam sobreviver, logo, na organização social estudada, é possível possuir um salário justo e um trabalho com propósito, como o de salvar vidas.

Segundo Piccinini et al. (2004, p. 12), “A partir do momento em que o trabalho não é capaz de contribuir, trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido”.

O salário não é um ponto de saída. Acredito que o que mais me impulsionaria a sair é acreditar que já cumpri meu papel dentro desta organização e buscar novos desafios. (F3)

Até já recebi, mas não tive interesse, justamente pelo valor social, pela proposta da Fundação [...]. O ambiente de trabalho, os valores da empresa, a cultura da empresa é bastante importante, porque você não consegue suportar um mês estando em um lugar com pessoas que tu não compartilhas das mesmas ideias, mesmo tendo o maior salário, tu não consegues suportar. (F2)

Trabalhar no terceiro setor não significa ser mal remunerado. (P)

Eu luto muito para que o terceiro setor tenha a mesma competência e remuneração que o segundo e o primeiro setor. Nos Estados Unidos, é normal... uma pessoa trabalhando no terceiro setor ganha tanto quanto quem atua em uma empresa privada. Aqui no Brasil que é muito carente. (P)

Empresa que trata de vida, precisa ter bons funcionários, os melhores, né? Faço o possível para cada vez remunerar melhor eles. (P)

Foi também ressaltado que o ambiente de trabalho precisa ser agradável. Segundo Morin (2001, p. 16), “O fato de fazer um trabalho que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para torná-lo absurdo”. Como afirmam também Piccinini et al. (2004), para um trabalho fazer sentido, ele precisa ser executado em um ambiente agradável e, conseqüentemente, com bons relacionamentos pessoais, buscando sempre relações que lhe agreguem na vida profissional e pessoal.

Me sinto realizado, principalmente por tudo que ganhei dentro do “Vida Urgente”. Fiz muitas amizades, tive evolução pessoal e sou hoje quem sou pelas vezes que participei do “Vida”. (V1)

Sinto-me bem, é um processo de troca que me lembra um dos lemas da minha escola, fazer o bem sem ver a quem. É um ambiente que não tem aquela competitividade, pois todos estão lutando pela mesma causa, logo não me sinto pressionada, apenas me sinto bem em poder contribuir no que for necessário. (V3)

Eu preciso ter pessoas competentes atuando na Fundação, porque o nosso produto dificilmente alguma empresa irá ter, que é a vida. Quero ter pessoas competentes aqui dentro, então preciso remunerar bem. As pessoas não vivem de “vento”. (P)

4.2.5 Satisfação no Trabalho

Quanto à satisfação no trabalho, todos os entrevistados se sentem bem onde estão e afirmam que procuram atuar onde se sintam realizados, sendo essa a principal distinção em uma organização privada e social, onde os perfis dos profissionais também diferem. A sensação de satisfação está conectada com os sentidos, pois para que, de fato, ocorra a satisfação, é necessário que exista sentido no trabalho na vida do profissional. Segundo Morin (2001, p. 18), “O trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas”.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 4), o que leva as pessoas a trabalharem são os valores relacionados com as atividades que irão executar:

[...] as funções que cumpre para eles e as necessidades que lhes permitem satisfazer (obter prestígio e retorno financeiro, mantê-los em atividade, permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais; fazê-los sentirem-se úteis para a sociedade; permitir sua autorrealização).

Estou me descobrindo, só quando nos envolvemos com o que fazemos para que encontra a verdadeira satisfação. (F2)

Sentimento no trabalho é o principal, tu não podes fazer um trabalho sem sentir o que ele te traz. Tem que te trazer algum bem. (F1)

Acreditar na causa da empresa. (P)

Segundo Morin (2001, p. 9), as empresas devem:

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.

É um trabalho que gere um resultado e crescimento de alguma forma para os envolvidos. (V4)

Concluindo que, para que o trabalho seja algo prazeroso e proporcione ao profissional satisfação, ele precisa proporcionar algum valor social.

Na dimensão social, para que o trabalho faça sentido, ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, comparando-se com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional. (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 8)

É um trabalho em que as pessoas conseguem se sentir útil é aquele trabalho que te motiva e até incentiva a se tornar uma pessoa melhor. (V4)

4.3 OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA TRABALHADORES SOCIAIS

Após a análise de muitos teóricos referenciais no tema abordado, foram verificadas as correntes teóricas mais presentes sobre sentidos do trabalho, sendo, então, os autores mais consagrados e com trabalhos específicos sobre o tema: Morin (2001), Dejours (2004), Bauman (2007), Oliveira (2004) e Tolfo e Piccinini (2007). Suas ideias vão ao encontro de sentidos do trabalho voltados para atividades onde o profissionais possuam autonomia, satisfação pessoal e um objetivo claro em suas atividades. Foi possível, também, identificar que por mais que esses autores se expressem de formas distintas, eles convergem em algumas variáveis de estudo.

A partir das categorias de análise consideradas, pode-se considerar que os sentidos atribuídos ao trabalho para os profissionais da Fundação Thiago de Moraes Gonzaga foram principalmente voltados para a aproximação dos valores pessoais com os da organização, a valorização do seu trabalho, o objetivo, ter uma causa, como salvar vidas em campanhas educacionais para os jovens recém-habilitados.

O trabalho seria muito mais do que um salário no final do mês, seria a atuação em um lugar prazeroso, desenvolvido por pessoas que agregam aos valores pessoais, seria vislumbrar um sentido em sua atuação, verificar, no seu trabalho, um retorno além de financeiro e poder proporcionar um bem para a sociedade. Tais fatores se comprovaram importantes tanto para os profissionais quanto para os voluntários. Oliveira (2004) afirma que o sentido no trabalho seria contemplado por significados que vão além de uma perspectiva pessoal. Eles são determinados através de sentimentos que a organização pode proporcionar ao profissional, como, por exemplo, a autorrealização, o sentimento de desenvolvimento das habilidades pessoais, a satisfação pessoal e profissional, a autonomia e a liberdade para executar tarefas, sendo todos esses aspectos a real utilidade do trabalho.

Eu já vejo que essa geração que está entrando no mercado de trabalho, já está diferente. O salário é importante sim, mas eles querem se satisfazer, atuar em algo que gostem. Eles já possuem outros valores. (P)

Segundo Rohm e Lopes (2015, p. 342), “no caso de participação efetiva, o trabalhador teria real acesso ao seu lugar de sujeito, e o trabalho poderia ter, para ele,

não um sentido de alienação, mas de realização”. O trabalhador precisa se sentir útil, entender o seu trabalho e onde pode chegar, considerando, assim, as organizações sociais como locais onde a atuação está diretamente ligada à participação efetiva, por todos, em todas as ações. Ao ter esse envolvimento de todos os profissionais em cada ação do “Vida Urgente”, os profissionais encontram a sua maior identificação e, conseqüentemente, o seu sentido para o trabalho.

Eu tô bem esperançosa. Essa geração está preocupada mais em ser feliz, e a felicidade no sentido de amar o que faz, nem que eu ganhe menos, mas me realize mais, nem que ganhe menos em um lugar que me realize. (P)

Por fim, cabe destacar que essa participação efetiva em empresas privadas está se tornando cada vez mais inviável, segundo Rohm e Lopes (2015, p. 343): “o mundo do trabalho, dessa forma, caminha cada vez mais para o sofrimento cruel e individualista dos trabalhadores”.

5 CONCLUSÕES

Os profissionais estão se tornando mais exigentes e exigidos, devido às mudanças nas organizações, à competitividade e à falta de autonomia. Por isso, compreender os sentidos do trabalho foi o que norteou esta pesquisa. No intuito de responder ao problema de pesquisa, que foi analisar os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais da Fundação Thiago de Moraes Gonzaga, foram realizadas entrevistas presenciais e a distância.

Para alcançar o resultado almejado, foi necessário seguir alguns objetivos específicos. Assim, buscou-se identificar o entendimento de sentido do trabalho para os profissionais, para a compreensão de quais fatores auxiliam na criação desses sentidos, objetivou-se entender, também, as concepções de sentido do trabalho e os fatores que afetam a construção desses sentidos, para, assim, analisar as percepções dos sujeitos quanto às possíveis relações entre os seus valores e os prezados pela instituição onde trabalham.

Através das entrevistas, foi possível perceber que a Fundação Thiago de Moraes Gonzaga preza que os profissionais possuam um salário digno, que se capacitem e que executem funções que lhes deem prazer. A alocação nos cargos se dá de acordo com a formação, mas, também, de acordo com aptidões pessoais, visto que estar formado em uma área específica não restringe o profissional a atuar somente nela.

Todos os profissionais demonstram estar satisfeitos com os seus salários e com a instituição. Quando questionados sobre os sentidos do trabalho, se expressaram de forma mais profunda, dizendo que procuram fazer algo que lhes faça sentir bem e satisfeitos. A subsistência foi vista como algo necessário, porém é preciso que ambas as necessidades sejam preenchidas, ou seja, um trabalho que lhes proporcione um salário justo e prazer.

Nas organizações sociais, é possível unir um salário digno e um trabalho com propósito. Segundo a fundadora do “Vida Urgente”, para que a Fundação possa atingir seus objetivos, são necessários profissionais bem capacitados e, para que isso seja possível, é preciso que eles queiram estar ali e ganhem um valor mensal que lhes atraia também. Segundo Oliveira (2004), para que a vida seja dotada de sentido, o homem precisa encontrar no trabalho o primeiro momento de realização. Segundo o mesmo autor, “se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também

dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser humano precisa para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo” (OLIVEIRA, 2004, p. 32).

Já para os voluntários, atuam em organizações privadas e, ao longo das entrevistas, separaram o trabalho remunerado, como forma de sustento, do voluntariado, como fonte de prazer, como se a união dessas duas vertentes, sustento e satisfação no trabalho, não pudesse existir; todavia ficou evidente que, cada vez mais, os jovens estão procurando essa união.

No Brasil, nos últimos anos, ocorreu um significativo crescimento no número de organizações da sociedade civil. Por suas características, buscam uma proximidade com a população e, conseqüentemente, sua conscientização da mesma, assim as organizações atingem sua missão. A Fundação Thiago de Moraes Gonzaga atua a 22 anos com campanhas que visam alertar os jovens quanto ao risco de dirigir após o consumo de álcool. Por ser um trabalho de caráter informativo, precisa que seus profissionais “vistam a camiseta” e se engajem na causa, pois só assim será possível alcançar os objetivos da Fundação: a redução de mortes, em um país que mata mais no trânsito do que muitas guerras.

O sentido do trabalho é uma construção individual. Segundo Oliveira (2004, p. 33), “o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um, provendo subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade”. Assim, o autor conclui que os sentidos atribuídos a partir das teorias utilizadas é similar tanto para os funcionários quanto para os voluntários.

Para todos, um trabalho com sentido seria aquele que ocorra de forma eficiente, que seja capaz de proporcionar um bem para sociedade e no qual o indivíduo se identifique com os valores da organização. A contribuição social seria um dos fatores mais levados em consideração ao longo das entrevistas, o trabalho com sentido estaria ligado a esse auxílio ao próximo. O trabalhador deixa de ser alienado ao que faz, pensando no todo.

Assim como defende Morin (2001), o trabalho precisa ser dotado de sentido, precisa ter um significado. O homem não pode trabalhar somente pela sua recompensa monetária, ou para o consumo, pois isso irá lhe gerar sofrimento. Como também afirma Dejours (2004), o homem deixa de buscar sua identidade no local de atuação por não encontrar significado ao seu trabalho.

O presente trabalho se deparou com a limitação de tempo e a quantidade de entrevistados. Sugere-se, em virtude disso, uma ampliação deste estudo, aumentando o número de entrevistados em outras organizações sociais: organizações que visem também a atuação de profissionais contratados e não somente de voluntários, para compreender mais detalhes que possam ter sido desconsiderados nesta pesquisa. Seria interessante, também, a aproximação maior com os voluntários, visto que são em sua maioria jovens e estão se inserindo no mercado de trabalho, buscando, muitas vezes, algo maior do que somente um salário mensal.

Buscou-se, então, ao longo deste trabalho, a compreensão dos sentidos do trabalho para os profissionais, para que fosse possível entender os motivos de sua atuação em organizações sociais, dados nos indicam que os valores do local em que atuam precisam estar alinhados com seus valores pessoais.

Estudar os sentidos do trabalho é um campo de pesquisa muito rico, que precisa ser levado em consideração não somente pelas organizações sociais, mas também pelas empresas privadas, sendo adaptável a cada realidade. É essencial que os gestores e administradores conheçam quais são os sentidos dados ao trabalho pelos profissionais que atuam em organizações, com o objetivo de lhes proporcionar ambientes propícios à maior satisfação, bem-estar e maior engajamento nas atividades exercidas.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, L. F. et al. Busca por uma Melhor Qualidade de Vida no Trabalho Utilizando a Ginástica Laboral como Ferramenta. SEGET - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 11, 2014. **Anais...** Rio de Janeiro: AEDB, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320404.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **REGE Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

BAUMAN, Z. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2007.

BORGES L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES, A. V. B.; BASTOS-ANDRADE, J. E. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-75.

BOSE, M. **Gestão de pessoas no terceiro setor**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2017.

CONTE, A. L. Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE Business**, Santa Catarina, n. 7, p. 32-34, 2003.

DAGNINO, E. Construção democrática, neoliberalismo e participação: os dilemas da confluência perversa. **Política & Sociedade**: Revista de Sociologia Política, Florianópolis, v. 1, n. 5, p. 137-161, 2004.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v.14, n.3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DOMINGUES, J. M. **Gerações, modernidade e subjetividade coletiva**. **Tempo social**: Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 67-89, maio, 2002.

DRUCKER, P. F. **Administração de organizações sem fins lucrativos**: princípios e práticas. São Paulo: Pioneira, 2006.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Relações de Trabalho contemporâneos**. Belo Horizonte: IRT PUC/MG, 1999. p. 69-83.

FERNANDES, R. C. **Privado, porém público**: O terceiro setor na América Latina. 3. ed. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2002.

FUNDAÇÃO THIAGO DE MORAES GONZAGA - VIDA URGENTE. Disponível em <<http://www.vidaurgente.org.br/site/>>. Acesso em: 4 abr. 2018.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3. ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GRUPPI, L. **Tudo começou com Maquiavel**: as concepções de Estado em Marx, Engels, Lênin e Gramsci. Porto Alegre: L&PM Editores, 1980.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **As fundações Privadas e Associações sem fins Lucrativos no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE/IPEA, 2012. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv62841.pdf>>. Acesso em: 1 nov. 2017.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

MERLO, À.; BOTTEGA, C.; PEREZ, K. **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MILANI FILHO, M. A. F. **A função da controladoria em entidades filantrópicas**: uma contribuição para a avaliação de desempenho. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

MORAES, R. Uma Tempestade de Luz: A Compreensão Possibilitada pela Análise Textual Discursiva. **Ciência e Educação**, v. 9, n. 2, p. 191- 211, 2003.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

NASCIMENTO, T. A. C. **Sentidos do trabalho no serviço público**: uma perspectiva geracional. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2013.

OLIVEIRA, S. R. **Os sentidos do trabalho para dentistas filiados à Uniodonto**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

PAES, J. E. S. **Fundações e entidades de interesse social**: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários. 4. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2003.

PICCININI, V. et al. **Buscando o Sentido do trabalho**. [Relatório de Pesquisa]. Porto Alegre: UFRGS/CNPq, 2004.

PANCERI, R. **Terceiro Setor**: a identificação das competências essenciais dos gestores de uma organização sem fins lucrativos. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

PICCININI, Valmiria *et alii*, **Buscando o sentido do trabalho**. Relatório de Pesquisa. Porto Alegre: UFRGS/CNPq. 2004.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F, O novo sentido do trabalho para sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 332-345, abr./jun. 2015.

SCORNAVACCA JÚNIOR, E.; BECKER, J. L Há Vagas?: a inserção dos administradores no terceiro setor. **READ**: Revista Eletrônica a Administração, v. 6, n. 1, jan./fev. 2000.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n. esp., Porto Alegre 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007>. Acesso em: 20 set. 2017.

APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Qual seu cargo?

- 1) Quais foram as percepções de trabalho que seus pais tinham e passaram para você?
- 2) Você já trabalhou no setor privado? Relate suas experiências anteriores.
- 3) O que o trabalho representa na sua vida?
- 4) Porque você trabalha?
- 5) Quais os principais motivos que fazem com que você atue em uma instituição do terceiro setor?
- 6) O que levou você a atuar em uma organização social?
- 7) Os valores da organização são similares aos que presa para a sua vida?
- 8) Para você, um trabalho que faça sentido é....?
- 9) O que é um trabalho sem sentido?
- 10) Se recebesse uma proposta para trabalhar em outro lugar com salário maior, sairia da organização?
- 11) Você indicaria para seus amigos e familiares a atuação profissional em organizações sociais?
- 12) Como você se sente trabalhando em uma organização do terceiro setor?

ANEXO 1 - DECLARAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DA IMAGEM



DECLARAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DA IMAGEM

Declaração FTMG nº 16/2018

Declaramos para os devidos fins que **Laura Altermann**, portador do **8094937301**, estudante da **UFRGS**, aluno do curso de **Administração**, matrícula nº **241877**, realizou parte de seu trabalho acadêmico junto a Fundação Thiago de Moraes Gonzaga, está autorizada a usar e exibir a imagem da Fundação.

Porto Alegre, 02 de Maio de 2018.



Diza Gonzaga

Presidente da Fundação Thiago de Moraes Gonzaga



Rua Botafogo, 918 - Menino Deus - Porto Alegre/RS - Fone (51) 3231.0893
vidaurgente@vidaurgente.org.br - www.vidaurgente.org.br