

Área temática: Gestão de Pessoas

SENTIDOS DO TRABALHO: UMA PESQUISA SOBRE AS PERCEPÇÕES DOS ESTUDANTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Resumo

Esse artigo tem por objetivo analisar como os estudantes da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, que trabalham ou já trabalharam de modo remunerado, percebem e atribuem significado ao trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, que foi realizada, na fase da pesquisa de campo, através do questionário como instrumento de coleta de dados primários. O questionário foi aplicado com os estudantes do curso de Administração da UFBA, tendo alcançado a participação de 74 (setenta e quatro) estudantes, sendo o recorte específico de estudantes que trabalham ou já tiveram experiência com trabalho remunerado. Os dados foram analisados através de análise de conteúdo. Como principal resultado observou-se que o sentido do trabalho está ligado, sobretudo, a uma questão de necessidade e sobrevivência, mas também a uma questão de relevância social. Além disso, os dados também apontam que o trabalho tem mais sentido quando gera satisfação pessoal, independência, crescimento, aprendizagem e contribuição social.

Palavras-chave: Sentido do trabalho, Estudo, Trabalho, Educação superior, Estudante-trabalhador.

Abstract

This article aims to analyze how the students from the Federal University of Bahia, School of Administration, who work or have worked for pay perceive and attribute meaning to work. This is descriptive research with a qualitative approach, which was carried out, in the field research phase, through the questionnaire as a primary data collection instrument. The questionnaire was applied to the students of the Administration course of UFBA, having reached the participation of 74 (seventy-four) students, being the specific cut of students who work or have had experience with paid work. The data were analyzed through content analysis. As a main result, it was observed that the meaning of work is linked, above all, to a question of necessity, survival, and social relevance. In addition, the data also point out that work has more meaning when it generates personal satisfaction, independence, growth, learning, and social contribution.

Keywords: Meaning of work. Study. Work. Higher education. Student-worker.

1. INTRODUÇÃO

No contexto universitário, muitos estudantes enfrentam o desafio de conciliar suas atividades acadêmicas com o trabalho remunerado, lidar com a pressão de cumprir as expectativas dos empregadores e manter um bom desempenho acadêmico. Dessa forma, o trabalho adquire uma relevância especial, pois além de ser uma fonte de sustento financeiro, também influencia sua rotina, suas perspectivas futuras e sua realização pessoal. Compreender os sentidos atribuídos a essa atividade por essa população específica é fundamental para compreender as implicações dessa realidade e buscar formas de promover melhores condições e bem-estar.

A pesquisa traz um contexto de evolução ao longo dos anos, sobretudo, com mudanças significativas nas estruturas sociais, econômicas e culturais das sociedades. O trabalho é uma atividade inerentemente ligada à condição humana e tem sido fundamental na formação e transformação das sociedades ao longo da história, garantindo não só sustento, mas também sendo fonte de realização e satisfação pessoal. Segundo Morin (2002), o trabalho exerce uma forte e importante influência sobre a motivação e satisfação dos trabalhadores, refletindo então a relevância de compreender o seu sentido atualmente e compreender as características que ele deveria apresentar para aqueles que o realizam.

A abordagem de Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007) aponta uma vertente de grande importância para os sentidos do trabalho, explorando o subjetivo, atribuindo esses sentidos às ações individuais e conciliando abordagens teórico-metodológicas com diversos pensadores. “A análise dos sentidos do trabalho não é uma questão unânime e, por este motivo, é necessário colocar os limites deste trabalho.” (MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007)

O pressuposto assumido para esse trabalho é o de que a forma como os alunos da EAUFBA percebem e valorizam o trabalho pode afetar sua motivação e desempenho em seu emprego e na universidade. Com isso, surge a seguinte questão de investigação: *Como os estudantes da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, que trabalham ou já trabalharam de modo remunerado, percebem e atribuem significado ao trabalho?*

Diante disso, o objetivo da presente pesquisa é analisar como os estudantes da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, que trabalham ou já trabalharam de modo remunerado, percebem e atribuem significado ao trabalho. Assim, para a obtenção do objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos, a saber: a) mapear os estudantes trabalhadores da EAUFBA; b) traçar o perfil sociodemográfico dos estudantes trabalhadores da EAUFBA; e c) identificar a percepção dos estudantes da EAUFBA em relação aos sentidos do trabalho.

A justificativa para a escolha é de fomentar a discussão do tema dentro da EAUFBA, pois apesar de ser um assunto relevante, é pouco explorado na escola no contexto dos estudantes trabalhadores. O trabalho também fornecerá informações relevantes para a sociedade e a instituição de ensino em questão.

A importância desse estudo reside na compreensão dos fatores que influenciam os sentidos atribuídos ao trabalho por essa população específica. Ao analisar as percepções e significados, pode-se identificar os desafios enfrentados, bem como as oportunidades de crescimento e realização profissional que eles buscam.

O trabalho está estruturado em cinco seções, sendo a introdução aqui apresentada a primeira delas. A seguir a segunda seção traz o referencial teórico que aborda os sentidos do trabalho, principalmente, a partir dos conceitos definidos no campo da psicologia do trabalho. Na terceira seção é apresentado o percurso metodológico, apontando as técnicas usadas na pesquisa de dados secundários e primários. A quarta seção destina-se a apresentação dos resultados obtidos e por fim a quinta seção traz as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender os sentidos do trabalho é necessário abordar os pontos ressaltados pela teoria. Para Brief e Nord (1990, apud MORIN, 2001), o elemento que reúne os diversos significados do trabalho é: uma atividade que tem um objetivo.

Ilouga et al., (2018) em sua pesquisa sobre o significado do trabalho e coerência entre uma pessoa e seu ambiente de trabalho, refere-se a Sartre (YALOM, 1980) quando diz que o trabalho dificilmente pode ser considerado uma atividade que traz sentido à vida, pois tais atividades são justas, boas, auto satisfatórias e não requerem motivação externa. Porém, ao citar Compte-Sponville (2010), acrescentam que o trabalho não é um valor moral e, portanto, não pode ser autossuficiente, uma vez que é essencialmente um meio de servir a papéis extraprofissionais, afirmando que por tal motivo ele faz sentido. No entanto, o sentido é uma noção externa, intrinsecamente ligado aos papéis que um indivíduo desempenha em outras áreas da vida.

É possível observar a metamorfose ocorrida no mundo do trabalho ao longo dos anos, resultando sobretudo, em mudanças no processo de produção de capital. Houve uma fragmentação da classe trabalhadora, onde a mesma foi adaptando, capacitando e qualificando-se em vários setores, tornando-se mais intelectualizada, porém desqualificando e precarizando-se em vários ramos com a desvalorização de algumas profissões (ANTUNES, 2006). A partir disso, nota-se um crescimento nas novas formas de organizações e modificações na natureza do mundo do trabalho. Novas tecnologias surgem e com isso as formas de organização de trabalho foram renovadas, trazendo a contradição da falta de vagas para milhares de pessoas e excesso de trabalho para outras (MORIN, 2001).

Hackman e Oldham (1976) pontuam que a reconfiguração do trabalho está se tornando cada vez mais evidente como uma estratégia para tentar melhorar tanto a produtividade quanto a qualidade da experiência de trabalho dos funcionários nas organizações modernas. Segundo destacam Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) e Herzberg (1966) apud Hackman e Oldham (1976) dentro dessa reconfiguração, existem os fatores satisfação e motivação, onde os determinantes estão intrinsecamente ligados à reconhecimento, realização, responsabilidade, progressão, desenvolvimento profissional.

Uma das principais preocupações dos administradores pesquisados por Morin (2001), está relacionada ao desempenho dos trabalhadores. A mesma pontua que o princípio que norteia a organização do trabalho é o de promover a modificação dos comportamentos de forma gradual, incentivando os trabalhadores a desenvolver atitudes positivas em relação às suas funções, à empresa em que estão inseridos e a si próprios.

A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e se ajustar. (MORIN, 2001, p.9).

A partir disso, mecanismos de gestão foram criados para identificar e corrigir os desvios de desempenho. Hackman e Oldham (1976) propuseram um modelo básico para tentar explicar as características do trabalho, no nível mais geral como mostra a figura 1, cinco dimensões principais do trabalho são vistas como estimulantes de três estados psicológicos que, por sua vez, levam a diversos resultados pessoais e profissionais benéficos.

Figura 1 — Modelo de características de emprego



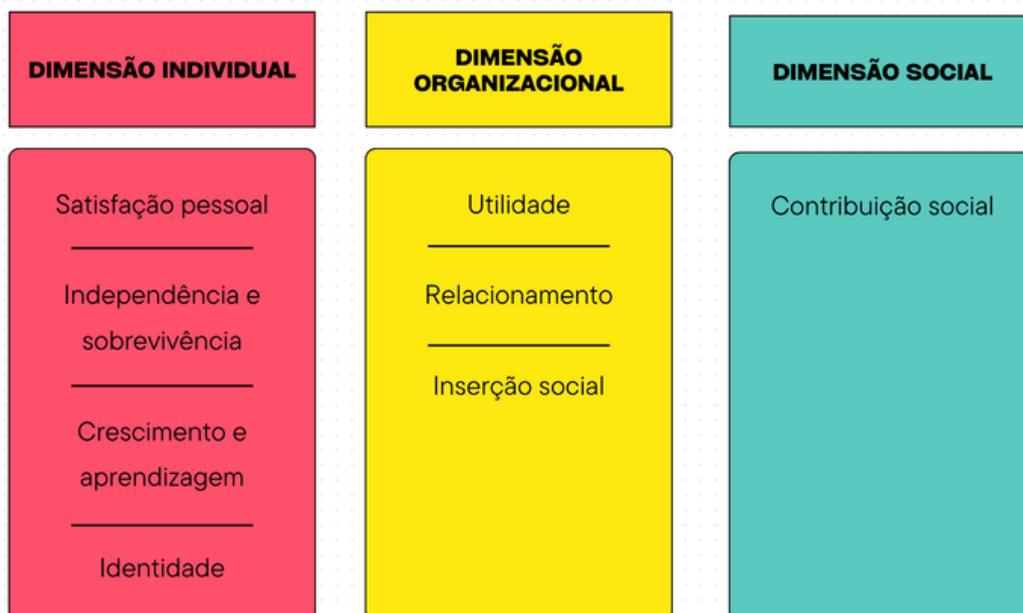
Fonte: Hackman e Oldham (1976).

Segundo Hackman e Lawler (1971, apud HACKMAN e OLDHAM, 1976), “o modelo pontua que um indivíduo experimenta afeto positivo na medida em que aprende (conhecimento dos resultados) que ele pessoalmente (responsabilidade) realizou um bom trabalho em uma tarefa que lhe importa (sentido).” Esse sentimento positivo é um estímulo para o indivíduo e o motiva a continuar buscando um bom desempenho no futuro. Quando não obtém um resultado satisfatório, não experimenta uma sensação de gratificação interna, o que pode levá-lo a se esforçar mais adiante para recuperar as recompensas internas associadas a um desempenho bem-sucedido.

A motivação que vem de dentro do próprio indivíduo, é mais forte quando três estados psicológicos específicos estão presentes. Esses estados incluem sentir-se responsável pelos resultados do trabalho em uma tarefa que tenha significado, receber feedback sobre o desempenho e ter conhecimento dos resultados alcançados. Quando esses elementos estão presentes, o indivíduo experimenta um senso de satisfação interna e é motivado a se esforçar e ter um bom desempenho no futuro. No entanto, se um ou mais desses estados estiverem ausentes, como a falta de feedback ou a percepção de que a tarefa é trivial, a motivação interna pode ser comprometida.

Neste trabalho, adota-se a perspectiva desenvolvida por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) quanto ao sentido do trabalho, sob influências do grupo Meaning of Work International Research Team ([MOW], 1987). Em sua pesquisa são desenvolvidas três dimensões, analisando o sentido que o trabalho assumiu para a própria pessoa (dimensão individual); o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa com a organização (dimensão organizacional) e o sentido que pode ser encontrado na relação da pessoa para com a sociedade (dimensão social) e atribuiu aspectos para cada grupo. A pesquisa foi direcionada e adaptada a partir dos aspectos listados a seguir:

Figura 2 — Temas recorrentes encontrados na pesquisa de Morin, Tonelli e Pliopas (2007)



Fonte: Adaptado de Morin, Tonelli e Pliopas (2007).

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada foi fundamentada na busca por compreender os sentidos atribuídos pelos estudantes da UFBA ao trabalho e suas percepções, a fim de obter uma visão mais abrangente sobre o tema em questão. Este capítulo apresenta o percurso metodológico do artigo, destacando inicialmente o tipo de pesquisa, em seguida as características do instrumento de coleta e o procedimento de coleta de dados.

Para compreender a forma como os estudantes da UFBA percebem e atribuem significado ao trabalho, foi feita uma pesquisa de caráter descritiva, com abordagem qualitativa, com a finalidade de coletar dados e informações que possibilitasse analisar os sentidos atribuídos pelos estudantes da UFBA ao trabalho, bem como suas percepções e características. Trata-se, portanto, de uma pesquisa descritiva.

O roteiro da pesquisa foi feito e adaptado com base nos temas recorrentes que foram resultados da pesquisa feita por Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Para o instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário semiestruturado, contendo 19 perguntas, estruturado através da ferramenta Google Forms, que se constitui como um software livre, específico para a construção de formulários digitais. No questionário constava um termo de concordância, alinhado com a resolução nº 510/2016 (CNS, 2016) que estabelece as normas e diretrizes para a realização ética de pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil e mais quatro blocos, como descrito no quadro 1 apresentado a seguir:

Quadro 1 — Blocos do questionário

Bloco	Objetivo	Quantidade
Qualificação	Identificar se o respondente se qualificava na descrição de estudante do curso de administração da UFBA, que exerceu ou exerce algum tipo de trabalho remunerado. Esse é um item eliminatório, caso a resposta fosse negativa, o questionário era encerrado.	1 pergunta

Introdução	Identificar aspectos como ocupação atual, ano de início da atividade remunerada, quantidades de horas trabalhadas e o significado do trabalho.	4 perguntas
Sentidos do Trabalho	Compreender, à luz das referências teóricas, de que maneira cada indivíduo classifica as condições para haja sentido do trabalho.	10 perguntas
Características Sociodemográficas	Identificar quais as características dos indivíduos, a fim de compreender seu contexto socioeconômico e demográfico.	4 perguntas

Fonte: Elaboração Própria (2023)

Antes da aplicação definitiva do questionário, na pesquisa de campo, foi realizado um pré-teste, com uma pequena amostra da população que correspondia ao universo amostral da pesquisa, sendo assim foram escolhidos aleatoriamente 10 (dez) indivíduos. Nessa etapa foi possível coletar comentários acerca das dúvidas e erros de compreensão do questionário, item a item, até a validação do instrumento na sua totalidade. Os principais aspectos apontados pelos respondentes foram sobre o tamanho do texto inicial de qualificação que estava muito grande, podendo gerar fricção e desincentivo à leitura e sobre a quantidade de perguntas no questionário foram longas e cansativas.

Outros comentários foram acerca dos indivíduos que já tiveram uma experiência de trabalho, mas que no momento não estavam trabalhando, visto que o questionário, embora se aplicasse a quem já teve alguma experiência remunerada, não dava a opção de escolha no item “Ocupação Atual” para quem não estava trabalhando no momento.

Após os comentários coletados, foram realizados os devidos ajustes no instrumento de coleta piloto, eliminando algumas perguntas, tornando o questionário mais objetivo, otimizando o texto do termo de concordância e incluindo referências às pessoas que não tinham uma ocupação no momento.

No que concerne a coleta de dados primários, primeiramente, foi definido o critério para a população de pesquisa como “estudantes de administração da UFBA que trabalham de modo remunerado, ou que já tiveram experiência com trabalho remunerado”. Com isso foi feito um levantamento junto ao colegiado do curso para identificar quais estudantes já haviam completado 75% do curso ou mais. Essa decisão foi baseada no que prevê a disciplina de Estágio Supervisionado, onde um dos pré-requisitos é estar vinculado a alguma instituição de trabalho ou organização via contrato de estágio, regime CLT ou empresa própria. A disciplina está no Projeto Pedagógico do Curso (PPC), no sexto semestre do currículo, significando que a mesma se encontra no contexto de 75% do curso de administração da UFBA.

Com base nesse banco de dados, foram identificados 104 alunos que já cursaram 75% ou mais do curso, sendo essa a população definida para a pesquisa. Para um nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%, a amostra obtida foi de 74 alunos. O cálculo para verificar a quantidade ideal para a amostra foi feito por meio do software digital Comento.

O questionário foi aplicado de maneira online, onde os estudantes foram notificados por e-mail e aplicativos de mensagens instantânea entre os dias 12/05/2023 e 25/05/2023. Durante a pesquisa 95 respostas foram enviadas, entretanto, 74 respondentes (77,8%) responderam positivamente ao item de qualificação e 21 (22,1%) responderam negativamente. Em relação aos que se posicionaram negativamente, suas respostas foram descartadas, sendo, portanto, impossibilitados de seguir a responder o questionário.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

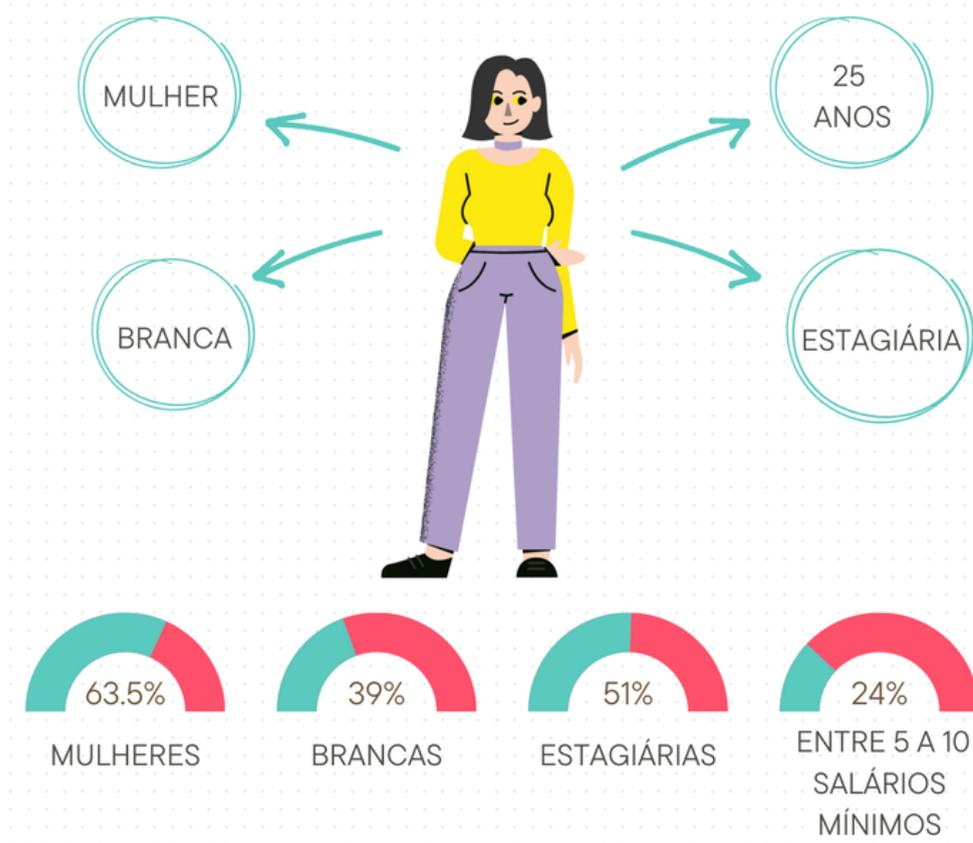
Busca-se na análise de resultados destacar os resultados da pesquisa, a fim de apresentar e entregar um perfil sociodemográfico dos respondentes, bem como, entender os

fatores que geram sentidos ao trabalho, analisando os aspectos de Satisfação pessoal, Independência e sobrevivência, Crescimento e aprendizagem, Identidade, Relacionamento, Inserção social e Contribuição social. Em seguida comparar os sentidos do trabalho, dinheiro e remuneração para compreender o comportamento dos entrevistados e se os mesmos continuariam trabalhando caso o dinheiro não fosse mais uma questão necessária. E por fim, abordar a relação entre satisfação, trabalho e estudo.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

A análise do perfil sociodemográfico supre a necessidade de compreender as características dos respondentes, contextualizar os resultados e interpretar de forma mais abrangente as conclusões obtidas no estudo. Os itens para encontrar esse perfil foram adaptados com base no instrumento de pesquisa Costa, Marques e Ferreira (2020). A partir disso foi criado um perfil das pessoas respondentes e uma tabela, a fim de auxiliar na compreensão do universo amostral da pesquisa.

Figura 3 — Perfil Socioprofissional das pessoas respondentes



Fonte: Elaboração Própria (2023).

Apesar de entre os 74 respondentes a pessoa mais jovem possuía 19 anos e a mais velha 50 anos, a faixa de idade se concentrou entre 20 e 29 anos. A distribuição de gênero mostra uma maioria de participantes femininas, mas também inclui participantes masculinos, não houve resultados para os demais gêneros listados. Houve 47 mulheres (63,5%) e 27 homens (36,5%), onde 29 pessoas se autodeclararam brancas (39%), 23 pardas (31%), 20 pretas (27%) e 2 (3%) dessas pessoas preferiram não responder.

Tabela 1 — Variáveis sociodemográficas (continua)

Variável	Ocorrência		Variável	Ocorrência	
	Freq.	%		Freq.	%
Gênero			Cor/raça		
Feminino	47	63,5%	Branças	29	39%
Masculino	27	36,5%	Pardas	23	31%
Travesti/Transgênero	0	0%	Pretas	20	27%
Não binário	0	0%	Prefiro não responder	2	3%
Prefiro não responder	0	0%	Amarelas	0	0%
-	-	-	Indígena	0	0%
Total	74	100%	Total	74	100%

Variável	Ocorrência		Variável	Ocorrência	
	Freq.	%		Freq.	%
Faixa etária			Renda Familiar		
Até 19 anos	3	4%	Menos de 1 salário	5	6,75%
20-24 anos	39	53%	1 a 2 salários	16	21,62%
25-29 anos	21	28%	2 a 3 salários	6	8,10%
30-34 anos	5	7%	3 a 5 salários	13	17,56%
35-39 anos	2	3%	5 a 10 salários	18	24,32%
40-49 anos	3	4%	Mais de 10 salários	16	21,62%
50 anos ou mais	1	1%	-	-	-
Total	74	100%	Total	74	100%

(conclusão)

Variável	Ocorrência		Variável	Ocorrência	
	Freq.	%		Freq.	%
Ocupação atual			Horas de trabalho		
Estagiários	38	51,3%	Menos de 10h	10	14%
CLT	16	21,6%	10h a 19h	2	3%
Empreendedores	11	14,8%	20h a 29h	20	27%
Funcionários Públicos	4	5,4%	30h a 39h	27	36%
Sem trabalhar	5	6,9%	Mais de 40h	15	20%
Total	74	100%	Total	74	100%

Fonte: Elaboração Própria (2023).

Apesar do público ser relativamente jovem, há uma diversidade de ocupação entre os participantes. Dentro desse grupo havia 38 estagiários (51,3%), 16 trabalhadores em regime CLT (21,6%), 11 autônomos/empreendedores (14,8%), 4 funcionários públicos (5,4%) e 5 pessoas não estavam trabalhando no momento em que a entrevista foi realizada (6,9%).

Analisando as horas de trabalho semanais percebe-se que 63% das respostas estão concentradas na faixa de 20 e 30 horas, o que faz sentido quando analisado junto a ocupação atual onde a maioria dos estudantes são estagiários. Os demais se concentram em acima de 40h (20%), que são os respondentes em regime CLT, funcionários públicos e empreendedores e finalizando com a faixa abaixo de 19 horas (17%).

4.2 FATORES QUE GERAM SENTIDOS AO TRABALHO

Durante a pesquisa foi solicitado que os estudantes apontassem o seu grau de concordância com a frase “Um trabalho tem sentido para mim se gera” seguindo de alguns itens propostos. A seção possuía 7 itens, onde o respondente selecionava em uma escala entre 1 a 10, onde 1 era discordava totalmente e 10 concordava totalmente. Os itens selecionados foram baseados nos conceitos de Morin (2001) e adaptando a pesquisa de Morin, Tonelli e

Pliopas (2007), em que realizaram um agrupamento dos resultados entre dimensão individual, organizacional e social, onde a partir disso extraíram sete aspectos, sendo eles representados no Quadro 3 com as respectivas médias e medianas. Foi também feita a seguinte pergunta qualitativa: “Quais os sentimentos em relação à sua ocupação atual?”. A intenção foi promover a reflexão e colher, de forma mais aprofundada, a perspectiva que os entrevistados têm acerca do trabalho. As respostas estão distribuídas ao longo das análises.

Para a classificação, foram utilizadas as medidas estatísticas de média e mediana, onde a média representa o valor central de um conjunto de dados, calculada pela soma de todos os valores dividida pelo número total de observações e a mediana é o valor central em um conjunto de dados ordenados dividido em aproximadamente, 50% dos valores abaixo e 50% acima dele.

Tabela 2 — Classificação de alinhamento para os significados do sentido do trabalho para os estudantes de administração da UFBA

Um trabalho tem sentido para mim se gera:	Média (n=74)	Mediana (n=74)
Satisfação pessoal	8,55	9,00
Independência e sobrevivência	9,34	10,00
Crescimento e aprendizagem	8,96	10,00
Identidade	7,91	9,00
Relacionamento	8,04	8,00
Inserção social	8,43	9,00
Contribuição social	8,61	9,00

Fonte: Elaboração Própria (2023).

4.2.1 Satisfação pessoal

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada à contribuição pessoal do indivíduo em suas tarefas. Além disso, o trabalho adquire significado quando o executor supera desafios e reconhece sua contribuição e responsabilidade na execução das atividades. Muitas respostas expressaram algum nível de insatisfação, seja com o salário, falta de reconhecimento, falta de liberdade, desgaste físico ou falta de oportunidades de crescimento. Esses aspectos podem ser observados nas afirmações dos estudantes:

“Sinto que estou na área certa, mas no meu atual trabalho não me sinto valorizado, nem livre para pensar minhas próprias soluções. Além disso, a remuneração não me deixa satisfeito.”

“Sinto que poderia estar trabalhando com o que gosto caso o dinheiro não fosse tão importante.”

4.2.2 Independência e sobrevivência

A obtenção de dinheiro por meio do trabalho está associada à busca de autonomia, sobrevivência e independência pelo trabalhador. Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), essa autonomia pode ser tanto imediata quanto projetada para o futuro, onde o indivíduo dedica longas horas de trabalho para avançar na hierarquia, alcançar salários mais altos e realizar seus sonhos: ter mais tempo livre, sustentar uma família, adquirir uma moradia e desfrutar de uma melhor qualidade de vida.

É importante ressaltar que a autonomia financeira também está relacionada à liberdade de escolha e à capacidade de tomar decisões sem depender de outras pessoas. Durante a pesquisa, os estudantes relataram o desejo e a busca por independência e sobrevivência:

“É uma coisa que faço para sobreviver, se pudesse escolher ocuparia meu tempo com outras atividades que me proporcionassem mais realização pessoal.”

“Sentimento de sair da dependência dos pais e começar a criar a própria vida, os próprios Contatos, o próprio salário, relacionamento...”

“Vejo como algo apenas necessário para minha sobrevivência.”

Ao longo da aplicação do questionário uma das pessoas entrevistadas enviou o seguinte feedback por e-mail:

“[...] gostaria de te agradecer pelos questionamentos pois me levaram a uma reflexão que eu não havia feito antes. Mas também me deu uma certa tristeza pois muitas das vezes quem é de baixa renda como eu não tem opção de escolha e acaba escolhendo pela questão da sobrevivência mesmo. Obrigada!”

Esse comentário reflete a importância das políticas afirmativas e destaca como o trabalho está associado à condição de receber um salário que permita garantir a sobrevivência (MORIN, et. al, 2007). Embora 24% dos respondentes possuam uma renda média de 5 a 10 salários-mínimos, o que equivale a um valor médio de R\$9.900,00 (nove mil e novecentos reais), quando se agrega as faixas de rendas familiares inferiores a 3 salários mínimos, corresponde a 30% dos respondentes .

4.2.3 Crescimento e aprendizagem

Durante a pesquisa alguns participantes mencionaram a ambição de querer crescer profissionalmente, a motivação em exercer suas atividades. Para Hackman e Oldham (1976), as pessoas que têm uma alta necessidade de crescimento, aprendizagem ou desenvolvimento pessoal, responderão positivamente a um emprego com alto potencial de motivação. É possível identificar esses aspectos nas respostas obtidas:

“Estou aprendendo muito, principalmente a lidar com pessoas e como me posicionar diante de situações adversas.”

“Aprendizado e oportunidade de crescimento intelectual, pessoal, profissional e monetário.”

“De acordo com o que busco, tenho espaço para crescimento, aprendizado e criação de relacionamentos.”

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), a busca pelo progresso na carreira traz um sentido ao trabalho, pois está associada à perspectiva de avançar nas hierarquias organizacionais. Essa progressão é desejada e esperada no contexto profissional, onde se acredita que aqueles mais

competentes e aptos são os que alcançam ascensão. Portanto, o trabalho com sentido é aquele que possibilita a aquisição de habilidades, conhecimentos e o aprimoramento das competências individuais, permitindo o desenvolvimento pessoal e profissional.

4.2.4 Identidade

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) afirmam que, mesmo diante das transformações nas relações de trabalho ocorridas nos últimos anos, ainda existem indivíduos que enxergam a empresa em que trabalham como uma fonte de orgulho, identificação e até mesmo de identidade. A vida organizacional é um exemplo que demonstra como a organização desempenha um papel significativo na construção da identidade das pessoas. É comum que muitas pessoas se apresentem mencionando a empresa em que trabalham como parte integrante de sua identidade, evidenciando a importância que ela possui em suas vidas.

“Eu amo meu trabalho mesmo sendo cansativo.”

“Atende às minhas expectativas de trabalho e me dá boas perspectivas de futuro [...]”

Foi possível identificar também que o sentido do trabalho pode mudar quando o indivíduo trabalha para si:

“CLT (Cansaço, repetitividade, exaustão mental, falta de sentido) Empreendendo (motivação, independência, sentido, liberdade).”

4.2.5 Relacionamento

Relacionamentos saudáveis e positivos no trabalho podem contribuir para o senso de pertencimento, colaboração e suporte mútuo entre os colegas. Esses vínculos podem promover a motivação e o envolvimento dos indivíduos, uma vez que se sentem apoiados e integrados em um grupo. “[...] o sentido do trabalho é dado pelo reconhecimento de alguém, que muitas vezes distingue o trabalho [...] como útil” (MORIN, et. al, 2007)

“Bom, onde eu trabalho tem seus pontos positivos como bom relacionamento entre a equipe e me traz um pouco de independência. Porém é um lugar que sei que as minhas capacidades profissionais não serão exploradas pois é uma atividade um pouco "mecanizada".”

Percebe-se que, apesar do relacionamento ser um fator positivo, a falta de desafios e o caráter repetitivo da atividade, nesse caso, podem impactar negativamente a construção de relacionamentos mais profundos e enriquecedores.

4.2.6 Inserção Social

“A formação profissional, o trabalho exercido, a empresa onde o trabalho é exercido e a própria remuneração são papéis que permitem ao homem interagir de e com diferentes grupos sociais.” (MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007, p. 53)

“Independência, Liberdade, Responsabilidade, Ambição.”

A inserção social recebeu uma média de 8,43, revelando a importância do trabalho como um elemento que permite aos indivíduos se sentirem inseridos e conectados à sociedade. O trabalho é visto como uma forma de participação social e contribuição para o coletivo.

4.2.7 Contribuição social

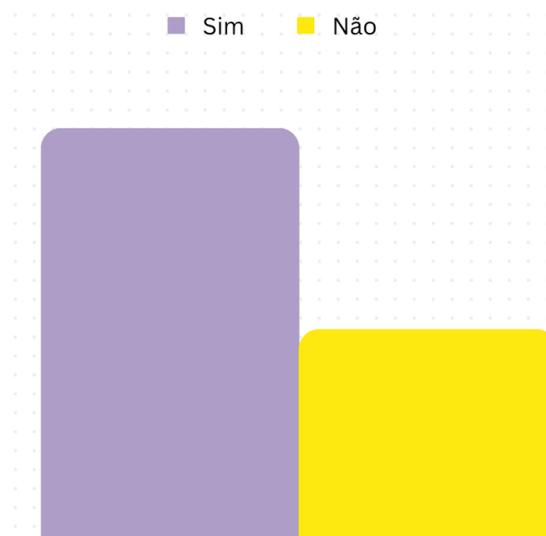
Morin, Tonelli e Pliopas (2007) em sua pesquisa identificou que um trabalho tem sentido quando presta alguma contribuição à sociedade, observando que o questionamento quanto ao sentido do trabalho transcende, neste caso, as questões individuais e organizacionais. “O trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Isto contribui à construção da identidade social e protege a dignidade pessoal, esse âmbito do trabalho reconhece o prazer de contribuir para a sociedade.” (MORIN, 2001, p. 10)

Embora não tenham tido comentários diretamente ligados a esse fator, foi possível identificar na escala de alinhamento que a contribuição social obteve uma média de 8,61, indicando que os respondentes valorizam a oportunidade de contribuir positivamente para a sociedade por meio de seu trabalho. Eles buscam realizar um impacto social e consideram esse aspecto como parte do sentido do trabalho.

4.3 Sentidos do trabalho, dinheiro e remuneração

O trabalho, para além da remuneração, representa uma relevância na estrutura social. Em um determinado momento da pesquisa, foi feita aos entrevistados, uma adaptação da pergunta feita por Morin (2001): *Se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, você trabalharia mesmo assim?* O resultado foi o seguinte:

Gráfico 1 — Relação entre sentido do trabalho e dinheiro



Fonte: Elaboração Própria (2023).

Das pessoas entrevistadas, 66,2% responderam que sim, continuariam trabalhando caso o dinheiro não fosse uma questão e 33,8% responderam que não. Para Morin (2001), os motivos do resultado são os fatores relacionamento com outros indivíduos, sentimento de vinculação para ter uma ocupação, ou seja, evitar a ociosidade e ter um objetivo na vida. As pessoas trabalham em prol de si mesmas e de suas famílias. Até mesmo o prazer que um bom trabalho pode proporcionar tem, inicialmente, o efeito de ampliar as bases narcisistas de seu autor e, assim, aumentar a autoestima (ILOUGA et al., 2018).

Apesar disso, é importante salientar que, o fato de os indivíduos optarem por continuar trabalhando caso tivessem bastante dinheiro, não invalida o nível de satisfação que eles têm em relação a remuneração atual.

“Sinto que estou na área certa, mas [...] a remuneração não me deixa satisfeito.”

“Satisfação com o trabalho realizado, insatisfação com o salário.”

Os exemplos acima confirmam que os indivíduos desejam ser bem valorizados através dos salários que recebem. “O salário é a soma em dinheiro que o empregador paga por um determinado tempo de trabalho ou pela prestação de um determinado trabalho”. (MARX, 1982, p. 34 apud PRESCHOLDT, SOUZA e VARGAS, 2018, p. 10)

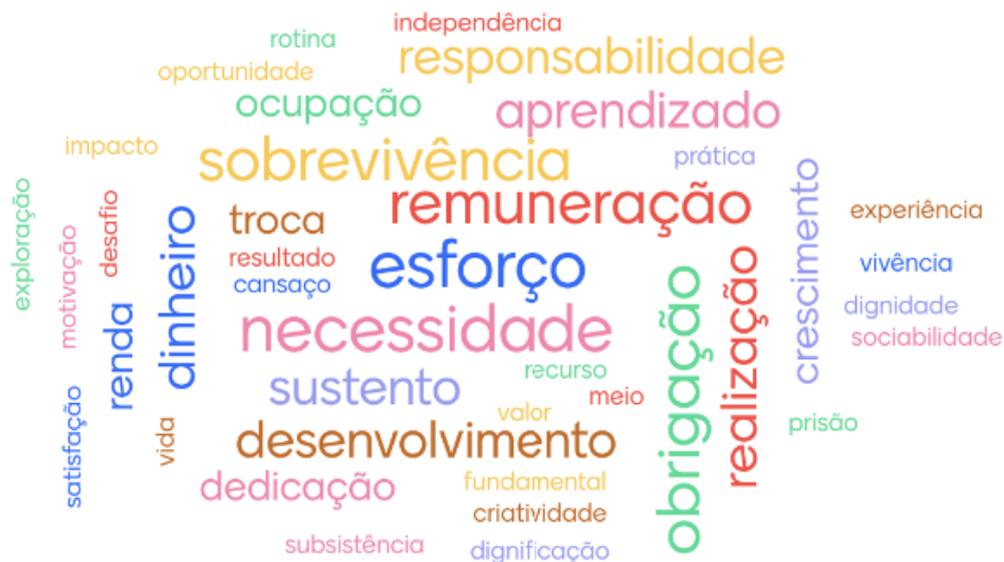
Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007) uma boa remuneração pode trazer benefícios como liberdade, autonomia, conquista de sonhos, qualidade de vida e isso está intrinsecamente conectado ao sentido que ele dá ao trabalho, pois está ligado à valorização.

4.4 Satisfação, trabalho e estudo

Entre todas as 74 respostas, qualitativas, obtidas através da pergunta sobre sentimentos em relação à ocupação atual, 47% apresentaram sinais de insatisfação. Através de um agrupamento de fatores, os que mais se destacaram foram: frustração (presente em 17 respostas), desgaste físico e mental (presente em 12 respostas) e obrigação (presente em 10 respostas).

Para ajudar a compreender os aspectos abordados de maneira geral, foi criada uma nuvem de palavras com base nas respostas à pergunta: Aponte uma palavra que traduza o que é "TRABALHO" para você:

Figura 4 — Nuvem de palavras



Fonte: Elaboração Própria (2023).

Palavras como “esforço”, “remuneração”, “necessidade”, “sobrevivência”, “obrigação”, “responsabilidade”, foram mencionadas repetidas vezes. Essas palavras estão interligadas a insatisfação e sofrimento. “[...] as vivências de prazer e sofrimento coexistem no mesmo ambiente, logo as experiências de prazer não implicam na ausência do sofrimento, sendo o inverso também verdadeiro.” (COSTA, MARQUES e FERREIRA, 2020, p. 68)

É importante destacar que, como estudantes da EAUFBA, os entrevistados também abordaram aspectos que se conectam com a conciliação entre trabalho e estudo. Muitos apontaram como sentimentos em relação à ocupação atual o “cansaço”, “estresse” e “desânimo”, sendo esses fatores comuns na jornada dupla entre estudar e trabalhar.

“Sinto, assim como ocorreu em outros momentos, que a faculdade tem demandado energia demais e feito eu ser menos produtivo e presente no trabalho. Então, a sensação é de que poderia estar fazendo mais.”

“Atende às minhas expectativas de trabalho e me dá boas perspectivas de futuro. Mas hoje, a EAUFBA não está pronta para acolher quem divide essas duas ocupações.”

“Atualmente já estou trabalhando CLT (44h semanais) e acho complicado conciliar com a faculdade. Além disso, sinto que os conteúdos vistos durante a graduação não ajudaram muito dentro do trabalho.”

É fundamental ressaltar um aspecto abordado por Siqueira (2007), onde diz que conciliar trabalho e estudo é uma realidade contraditória e desafiadora, impulsionada pela necessidade de sobrevivência. Essa é uma situação em que muitos indivíduos se encontram, enfrentando o desafio de equilibrar suas responsabilidades profissionais e acadêmicas para garantir seu sustento e progredir em suas carreiras. Em sua pesquisa é mencionado que “[...] a escola flexível deve ser menos rígida, ter mais diálogo, facilitar a vida dos alunos para que possam conciliar trabalho e estudo.” (SIQUEIRA, 2007, p. 12).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender os sentidos individuais e coletivos atribuídos ao trabalho pelos estudantes trabalhadores da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia.

O perfil sociodemográfico destacado neste trabalho foi o de mulheres, predominantemente brancas, com 25 anos, que estagia e tem uma renda familiar média de R\$ 9.900. Os resultados revelaram uma variedade de fatores que geram sentimentos e percepções em relação ao trabalho, porém o que mais se destacou foi o sentido conectado ao fator de sobrevivência, seja por necessidade ou por obrigação, seguido de insatisfação. Através dos relatos é possível analisar que os estudantes não trabalham por prazer, mas por uma força que se faz necessária pela questão do sustento, do recurso e da necessidade. Logo mais os fatores de independência, satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem foram fortemente citados para dar sentido ao trabalho.

Apesar de contraditório, os respondentes afirmam que continuariam trabalhando caso o dinheiro não fosse uma questão importante, o que revela que as pessoas gostam de trabalhar, seja por uma questão social ou por prazer pessoal, porém quando o fazem por obrigação acaba por se tornar um sofrimento. É importante destacar que o trabalho tem uma forte influência na sociedade como forma de agregar status e dignificação, o que conecta diretamente com o resultado deste item.

Alguns estudantes expressaram satisfação com as atividades realizadas, enquanto outros manifestaram insatisfação com a falta de valorização e liberdade no ambiente de trabalho. Além disso, evidencia-se a influência do salário, baixa remuneração e das condições de trabalho na motivação dos trabalhadores. O fato de as pessoas trabalharem caso tivesse todo o dinheiro necessário, não muda o fator da valorização do indivíduo em sua mão de obra através de reconhecimentos materiais e intelectuais.

Observou-se que os estudantes atribuem importância à independência e sobrevivência proporcionadas pelo trabalho, assim como ao crescimento e aprendizagem que ele pode oferecer. No entanto, a identidade no trabalho teve uma média menor, sugerindo que os estudantes não se sentem plenamente identificados com suas ocupações atuais. A pesquisa também aponta que, os estudantes trabalhadores possuem questões referente a dupla jornada de estudo e trabalho que pode afetar as suas motivações quanto ao trabalho, trazendo sobrecarga, desgaste e cansaço, especialmente se a universidade não está preparada para adaptar-se a realidade desses alunos, o que torna a rotina ainda mais exaustiva.

Em síntese, é possível dizer que o tema é de extrema relevância para a sociedade, pois o trabalho está presente dentro das relações humanas e muitas vezes ligado a um meio de sobrevivência e por isso a importância de entender o sentido atribuído a ele. A exploração do assunto permite fornecer subsídios para a implementação de ações voltadas para o desenvolvimento e satisfação desses trabalhadores.

Dito isso, pontua-se a importância de pesquisas futuras mais aprofundadas sobre esse tema, como com alunos de outros cursos da UFBA para entender as percepções sobre o sentido do trabalho entre, por exemplo, alunos do curso de Medicina e do curso de Bacharelado Interdisciplinar em Humanidades. Outra sugestão relevante é expandir o estudo para fora da comunidade UFBA e estudar trabalhadores de diferentes tipos de emprego, gênero, classe social, raça e idade e entender como o sentido do trabalho é compreendido entre eles, um exemplo seriam os trabalhadores de shopping centers e trabalhadores de empresas de tecnologia que trabalham remotamente.

A partir desses resultados, é possível refletir sobre a importância de promover um ambiente de trabalho que proporcione significado e valorização aos estudantes trabalhadores, visando seu crescimento e bem-estar no âmbito profissional e acadêmico.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. L. C. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo (Sp): Cortez, 2006.

COSTA, S. D. M.; MARQUES, E. M. I.; FERREIRA, A. C. C. Entre os Sentidos do Trabalho, Prazer e Sofrimento: Um Estudo Baseado na Perspectiva de Jovens Trabalhadores-Estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020

ILOUGA, S. N. et al. Do the Meaning of Work and the Coherence between a Person and His Work Environment Express the Same Reality? *Psychology*, v. 09, n. 08, p. 2175–2193, 2018.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, n. 2, p. 250–279, ago. 1976.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. Edição Especial 1, p. 47-56, 2007.

ORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *GV-executivo*, v. 1, n. 1, p. 71, 3 out. 2002.

PRESCHOLDT, S. G. DE A.; SOUZA, R. S.; VARGAS, M. Q. V. Precarização Do Trabalho No Setor De Serviços Em Tempos De Capitalismo Contemporâneo. *Revista de Políticas Públicas*, v. 22, n. 2, p. 1157–1178, 2018.

SIQUEIRA, Janes Fraga. A REALIDADE CONTRADITÓRIA E DE SOBREVIVÊNCIA DO JOVEM TRABALHADOR E ESTUDANTE NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE PORTO ALEGRE/ RS /BRASIL REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol. 1, núm. 1, 2007