

Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior

Gabriela Terezinha Luchese*
Luiz Fernando Morello**
Vanessa Müller***
Ardinete Rover****

Resumo

Compreender o significado do trabalho na vida das pessoas é um desafio, uma vez que, atualmente, a sociedade vive em constante transformação, o que exige, cada vez mais, competências e habilidades diferenciadas que acompanhem os avanços tecnológicos. Assim, para potencializar a eficácia organizacional, é fundamental observar as pessoas que exercem o trabalho, ultrapassam a questão meramente técnica ou econômica, estruturam o trabalho de tal forma que a satisfação do indivíduo na sua vida profissional possa ser alcançada com os resultados da organização. Estende-se essa preocupação também aos profissionais docentes do ensino superior. Dessa forma, a fim de entender o significado atribuído ao trabalho na vida do professor que o realiza, esta pesquisa teve como objetivo identificar o sentido do trabalho para os docentes que atuam nos cursos bacharelados com formação em gestão da Área das Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade do Oeste de Santa Catarina *Campus* de Joaçaba. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, com recorrência à abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário ao corpo docente da área pesquisada. Do resultado obtido, constatou-se que, para a maioria dos docentes pesquisados, existe prazer e motivação no exercício da atividade, bem como reconhecimento no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Sentidos do trabalho. Motivação. Reconhecimento.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho compreende, atualmente, um momento de transição, passando da era industrial para a era do conhecimento. Essa transformação transmite a ideia de que as organizações necessitam acompanhar essas mudanças para se tornarem competitivas e atender às novas demandas da sociedade. Logo, as pessoas que fazem o trabalho passam a ter grande importância, uma vez que precisam exercer a função com competência e motivação, a fim de alcançar êxito no que se propuseram a fazer.

Essa reflexão se estende às Instituições de Ensino Superior as quais têm a missão de formar profissionais para o mercado de trabalho e, também, cidadãos para a sociedade, tendo como interlocutor seu corpo docente. A docência compreende uma profissão que exige preparação, atualização, domínio do conteúdo e técnicas capazes de motivar o aluno na busca do conhecimento. Para isso, o corpo docente deve realizar suas atividades com entusiasmo, criatividade, envolvimento e motivação.

* Acadêmica do Curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina; gabi_adm_2009@hotmail.com

** Acadêmico do Curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina; luiz.morello@hotmail.com

*** Acadêmica do Curso de Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina; nessa-muller@hotmail.com

**** Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina; professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina *Campus* de Joaçaba; ardinete.rover@unoesc.edu.br

Diante do exposto, este artigo apresenta o resultado de uma investigação sobre o sentido do trabalho para docentes que atuam nos cursos bacharelados com formação em gestão da Área das Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade do Oeste de Santa Catarina *Campus* de Joaçaba, questionando se a atividade que exercem proporciona prazer e motivação.

2 OS SENTIDOS DO TRABALHO

O tema trabalho, em sua origem, é sinônimo de dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Em decorrência disso, a palavra trabalho carregou por muito tempo, e ainda hoje, a conotação de sofrimento (ALBORNOZ, 1994, p. 12).

Contudo, a trajetória histórica dos recursos humanos foi marcada por uma crescente busca da valorização dos indivíduos dentro da organização, o que permitiu emergir um novo conceito de trabalho, mais voltado ao bem-estar das pessoas, considerando a confiança, a subjetividade, a afetividade, a qualidade de vida, a satisfação e o prazer em realizar as tarefas (DE MASI, 1999, p. 47).

Nesse cenário, Antunes (2002, p. 139) ressalta que "O trabalho é [...] elemento mediador introduzido entre a esfera da necessidade e a da realização desta: dá-se 'uma vitória do comportamento consciente sobre a mera espontaneidade do instinto biológico quando o trabalho intervém como mediação entre necessidade e satisfação imediata'". Desse modo, "[...] a busca de uma vida cheia de sentido [...] encontra no trabalho seu *locus* primeiro de realização." (ANTUNES, 2002, p. 143).

Ainda sobre o sentido do trabalho, Betiol (2006, p. 15) menciona que:

Na realização de sua tarefa, o homem deve ser o produtor de uma obra [...] Em relação às hierarquias, o respeito e o reconhecimento, por parte dos níveis superiores são vitais para que cada pessoa que trabalha possa encontrar, através do debate, um significado para o seu trabalho, enquanto indivíduo e um significado social, enquanto cidadão.

Cada vez mais a vida no trabalho influencia a vida em sociedade das pessoas, pois, de acordo com Antunes (2002, p. 177), "[...] uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. [...] Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com a vida cheia de sentido fora do trabalho." Fica evidente que uma vida cheia de sentido a partir de uma atividade de trabalho com sentido é a base para manter um indivíduo motivado na organização.

É possível, ainda, fazer outra consideração a respeito das características que podem contribuir para que a realização de uma tarefa tenha sentido. Pode-se dizer que o trabalho precisa permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado identificável, requerer uma variedade de tarefas que exijam uma série de competências; por fim, ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja no ambiente organizacional, seja social.

Evidencia-se, portanto, que para muitas pessoas ter um trabalho significa interagir de forma concreta com a sociedade, assumir responsabilidades, superar frustrações perante a vida e realizar-se por exercer uma função que não seja meramente remuneradora.

2.1 O SIGNIFICADO DO TRABALHO COMO FATOR MOTIVACIONAL

No que diz respeito à motivação, Dutra (2010, p. 424) assim se manifesta:

[...] os significados daquilo que fazemos no trabalho são construídos a partir de muitos saberes e transitam por diversos sentidos, das pessoas e dos grupos [...], podendo ajudar o fortalecimento imaginativo, e valorizar a entrega da competência do trabalhador numa ação, resgatando o valor do trabalho. [...] esses aspectos trazem saltos de *performance* e de motivação, o que interfere consideravelmente no papel que o trabalho produtivo ocupa na construção do nosso mundo, dentro e fora da empresa.

Entretanto, a motivação não é algo que se adquire com treinamento ou em um curso; deve ser intrínseca ao indivíduo. Na análise de Vergara (2003, p. 41-42), motivação é uma força ou energia que impulsiona na direção de alguma coisa, está em cada indivíduo, nasce das necessidades interiores; isso quer dizer que a motivação não é um produto acabado, mas um processo que se configura a cada momento, no fluxo permanente da vida.

Ainda segundo Vergara (2003, p. 43-48), a motivação tem relação com o dia a dia das pessoas, o que demonstra estudos de várias teorias, como: teorias das necessidades, de Maslow; teoria da motivação/higiene, de Herzberg; teoria das necessidades secundárias, de McClelland; teoria da expectativa; teoria da equidade. Em síntese, as teorias destacam que quando as pessoas realizam um trabalho, seja ele qual for, colocam-se nele, ou seja, o trabalho pertence à pessoa que nele colocou seu esforço; nesse sentido, é natural que se almeje reconhecimento.

“Preocupar-se com o trabalho como uma função meramente remuneradora, é contribuir para que perca seu sentido, portanto, reduza suas possibilidades de motivação.” (BETIOL, 2006, p. 4). Isso significa que a motivação para o trabalho vai além da remuneração. Conforme Morin (2001, p. 9), o indivíduo considera outras razões: facilita o relacionamento com outras pessoas; envolve sentimento de vinculação; instiga ter algo a fazer; evita o tédio e proporciona um objetivo na vida; traz satisfação e produtividade para a organização.

Contudo, muitos trabalhadores ainda exercem suas funções com o propósito de satisfação às necessidades básicas. Não obstante essa necessidade, poder-se-ia atribuir maior atenção e enfoque à questão do aprendizado, à troca de informações, pois um trabalho que emprega sentido e motivação oferece condições favoráveis à sua execução, é socialmente aceitável, contribui para o aprendizado e crescimento pessoal e profissional e atende aos requisitos solicitados pela empresa.

Quando o indivíduo encontra significado no trabalho, ele fica motivado para crescer com a organização (VERGARA, 2003, p. 65-66). Isso acontece quando o indivíduo, além dos fatores de motivação econômico-financeira, sente-se competente, reconhecido e realiza atividades com prazer.

2.2 A ORGANIZAÇÃO E O TRABALHO

É importante afirmar que as transformações sofridas no mundo do trabalho sugerem novas formas de ver as organizações, observando que os empregos permanentes estão desaparecendo com o surgimento de novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho. Ao mesmo tempo que milhares de pessoas sofrem com a falta de vagas, outras sofrem pelo fato de terem de trabalhar excessivamente. Dessa forma, “[...] a produção de serviços necessita crescentemente de inovações, tornando-se por isso cada vez mais subordinadas a uma produção crescente de conhecimento que se converte em [...] capital.” (VICENT, 1993, p. 121 apud ANTUNES, 2002, p. 129).

Nessa vertente, Lima e Vieira (2005, p. 1) dissertam:

O papel do trabalho na vida do indivíduo e na sociedade é um dos aspectos sobre os quais a sociedade moderna está mais confusa. Afetando diretamente o trabalhador, no cenário político-socioeconômico contemporâneo, encontra-se uma miscelânea de fatores, tais como automação progressiva, concentração de renda, exclusão social, criminalidade, colapso da família, falência do Estado e ineficiência de políticas governamentais, implementação de modismos administrativos visando ao aumento de produtividade e da redução de custos, entre outros. Esse conjunto tem conseqüências diretas sobre a realidade do indivíduo e do profissional, uma vez que há um aumento considerável da jornada de trabalho, da pressão, da cobrança, do estresse e da ameaça de desemprego.

O bom desempenho dos funcionários deve representar uma parte importante das preocupações dos administradores, a fim de estimular o comprometimento e construir mecanismos de gestão que visam identificar rapidamente os desvios de desempenho, determinar suas origens e corrigi-los. Entretanto, os esforços para reorientar os comportamentos fora dos padrões e para reforçar os comportamentos produtivos ainda não

são suficientes para solucionar os problemas de produtividade enfrentados pelas empresas. "A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar." (MORIN, 2001, p. 9).

Conhecer o sentido do trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores, bem como as relações que se estabelecem entre estes e as organizações é um desafio aos administradores e profissionais de recursos humanos, pois, de acordo com Coda e Fonseca (2004, p. 12), os resultados podem trazer os seguintes benefícios ao trabalhador:

- a) permitir obtenção de *status* e prestígio;
- b) obter os rendimentos necessários (função econômica);
- c) manter o indivíduo ocupado;
- d) permitir relações interpessoais (função de contato social);
- e) sentir satisfação ao fazer algo útil à sociedade;
- f) permitir a autorrealização, valorizando-se o trabalho interessante (função autoexpressiva ou intrínseca).

Segundo Coda e Fonseca (2004, p. 13), o trabalho quando tido como significativo pelo indivíduo faz com que este se sinta mais responsável pela organização.

2.3 O PAPEL DOCENTE NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O ser humano evolui rápida e intensamente em todas as áreas de conhecimento, alterando de forma definitiva antigos paradigmas. Organizações e administradores acompanham essa evolução que leva os profissionais a se atualizarem constantemente. Instituições de Ensino Superior procuram os melhores mestres para preparar profissionais para o mercado de trabalho.

Na área de gestão, por exemplo, o corpo docente de um Curso de Administração tem como objetivo formar administradores que atuem na gerência e desenvolvimento das organizações de produtos e serviços. O administrador de hoje, porém, deve ser também uma pessoa criativa, corajosa e empreendedora. Portanto, os docentes podem ser considerados um veículo de preparação desses profissionais com características empreendedoras (PANTZIER, 1999).

O docente que atua em um Curso de Ciências Contábeis deve estar ciente de que a contabilidade, em seu caráter regulatório e padronizador, tem sido ressaltada, ainda mais, pela globalização, como elemento fundamental para controle e avaliação do desempenho das organizações, independentemente da instituição, seja pública, seja privada.

Ao utilizar uma abordagem sistêmica da Contabilidade no mundo, percebe-se que a educação superior em Contabilidade é um subsistema do sistema mundial de contabilidade, por sua vez, formado por outros subsistemas: associações de profissionais, empresas, instituições públicas, órgãos regulamentadores, instituições de ensino, para citar alguns apenas, todos envolvidos na regulamentação, estruturação e propagação do conhecimento e da prática contábil no mundo. (RICCIO; SAKATA, 2004, p. 36).

A atuação tanto da universidade quanto dos docentes é um dos instrumentos mais importantes para a modificação da sociedade, já que é por meio da universidade e de seu corpo docente que se disponibilizam os meios necessários às mudanças sociais.

A universidade e seu corpo docente, discente e administrativo estão envolvidos em todo o contexto, analisado em função das atribuições que lhes são conferidas. É de lá que se espera a geração de novos conhecimentos através do ensino, e que se ofereçam como um bem/serviço via extensão no meio sócio-econômico. (ARBIGAU, 1996 apud PANTZIER, 1999, p. 19).

Nesse contexto, o papel do professor é estimular, sugerir, criar contextos de discussão motivadores; conseqüentemente, o exercício da sua profissão compreenderá sentido de vida.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto à natureza dos dados, a pesquisa classificou-se como quantitativa, com recorrência ao método qualitativo. Quanto aos objetivos e às fontes de informações, tratou-se de pesquisa descritiva. Os procedimentos de coleta compreenderam estudo bibliográfico e pesquisa de campo, simultaneamente.

A pesquisa foi aplicada a todos os professores que compõem o quadro docente, independentemente da formação, seja ela específica, seja geral, que ministram aulas nos cursos bacharelados com formação em gestão da Área das Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade do Oeste de Santa Catarina *Campus* de Joaçaba. A amostra foi intencional; enviou-se para 100% dos professores que somaram 60 docentes; destes, retornaram 24 questionários, os quais foram objeto de análise da pesquisa.

O instrumento de pesquisa aplicado foi um questionário dividido em duas partes: em um primeiro momento, foram feitas questões referentes ao perfil do professor; posteriormente, foram feitas questões para detectar o significado atribuído ao trabalho na vida do professor. O questionário foi composto por questões fechadas, de múltipla escolha e abertas.

Os dados de fonte primária foram coletados mediante questionário aplicado por meio eletrônico aos professores; os dados de fontes secundárias foram buscados a partir da literatura.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

O ser humano sempre almeja compreender o que ocorre ao seu redor para melhor participar na sociedade como cidadão e como profissional. Hoje, é preciso que se tenha uma visão abrangente e mais profunda das novas situações exigidas pelo mercado. Todas as profissões passam por um profundo processo de reflexão, a fim de se avaliar se a sua atuação condiz com os novos preceitos do mercado. Dessa forma, esta pesquisa visou identificar o sentido do trabalho para os docentes que atuam nos cursos bacharelados com formação em gestão da Área das Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade do Oeste de Santa Catarina *Campus* de Joaçaba.

Na análise dos dados, quanto ao perfil docente pesquisado, verificou-se:

Questão	Resultado coleta dados
Sexo	A maioria é do sexo masculino, ou seja, 67% dos pesquisados.
Faixa etária	Compreendeu 34 a 49 anos, contemplando 76% do total dos professores.
Titulação acadêmica	Levantou-se que 79% dos professores possuem mestrado e 13% são doutores.
Tempo de serviço na Instituição	Dos docentes, 63% trabalham há mais de 10 anos na Instituição.
Horas semanais na Instituição	A pesquisa demonstrou que 38% exercem suas funções em um período de 40 horas semanais; 25% utilizam 20 horas para o exercício da docência.
Exerce atividade fora da Instituição	Das respostas, 58% exercem atividade fora da Instituição.

Quadro 1: Perfil do docente

Conclui-se que a predominância do sexo masculino se evidencia na atuação profissional na área de gestão, situação que vem mudando com o passar do tempo. Sobre a titulação acadêmica, o Quadro 1 demonstra que os cursos possuem, em sua maioria, docentes bem qualificados e com boa experiência; muitos possuem titulação de Mestre ou Doutor e trabalham há mais de 10 anos na Instituição. A pesquisa demonstrou que grande número de docentes exerce outra atividade fora da Instituição; assim, os alunos têm agregado mais um ponto positivo à formação profissional, porque esses professores trazem para a sala de aula a prática do dia a dia.

Referente aos sentidos do trabalho para o professor que atua nos cursos bacharelados da área de gestão da Unoesc *Campus* de Joaçaba, as respostas obtidas do instrumento aplicado aos professores indicaram que a atuação como docente permite a este fazer o que gosta. Sobre o assunto, Morin (2001, p. 9) aborda que o trabalho pode ser agradável ou desagradável; pode estar associado ou não a trocas de natureza econômica, social, motivacional, e essas condições podem ser detectadas na organização em que o executor das funções está envolto.

A atividade docente exige muita dedicação, pois não se trata apenas de ministrar aulas, mas também preparar, fazer correções, dar *feedback* e atualizar-se. Constatou-se que muitos dos docentes pesquisados atuam em outras atividades profissionais fora da Instituição. Pode-se dizer que não é tarefa fácil; logo, questionaram-se os motivos que levam os profissionais a atuarem como docente.

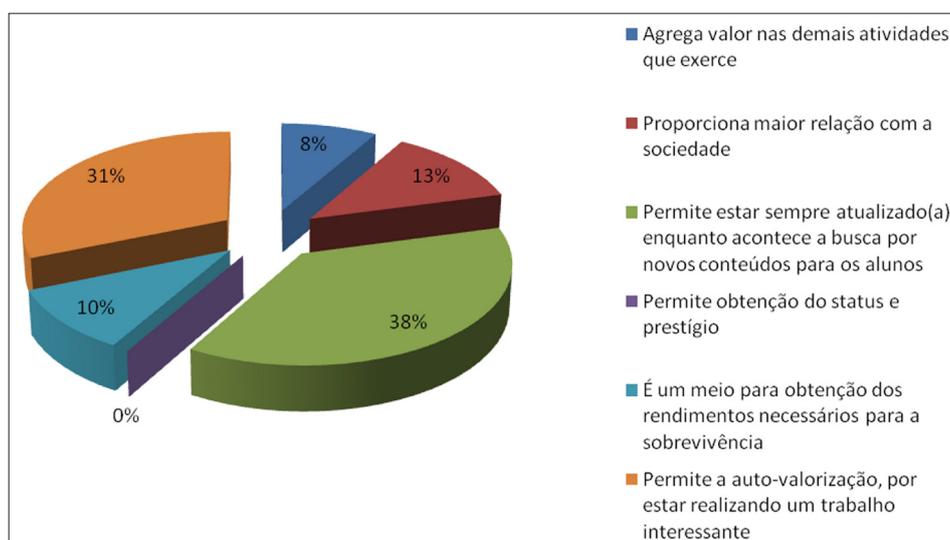


Gráfico 1: Motivo por que exerce a atividade docente

As respostas de 38% relataram o fato de estar sempre atualizado enquanto acontece a busca por novos conteúdos, o que demonstra ainda que há integração entre os conhecimentos adquiridos e a prática da profissão. Também, 31% responderam que permite a autovalorização, em virtude da realização de um trabalho interessante, além de outros fatores, os quais foram escolhidos por um número menor de pesquisados, como: proporciona maior relação com a sociedade; é um meio de obtenção de rendimento; agrega valor a outras atividades. Ficou evidente no Gráfico 1 que a maioria dos docentes se sente motivada; ressalta-se, ainda, que o item *permite obtenção do status e prestígio* não obteve resposta.

O trabalho, docente ou não, pode apresentar fatores que levam o indivíduo à desmotivação; quando questionados sobre os fatores que podem ocasionar a desmotivação no exercício da profissão, os docentes responderam (Gráfico 2):

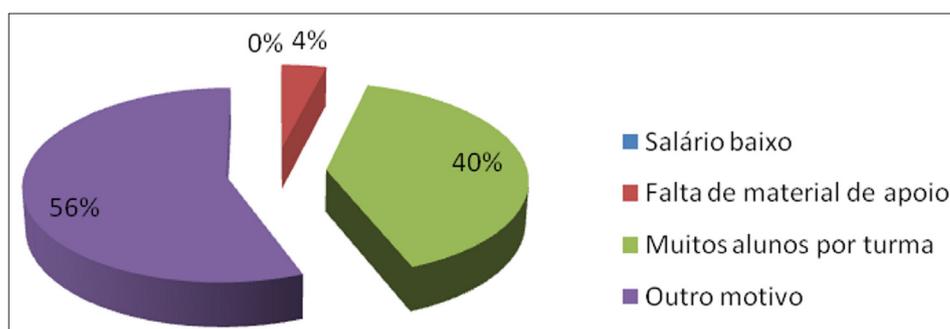


Gráfico 2: Fatores que desmotivam o exercício da profissão docente

Percebe-se que os professores não estão desmotivados no exercício da profissão em virtude do salário baixo. São descritos pelos docentes outros motivos que podem desmotivar, além dos indicados, como: instabilidade para lecionar disciplinas em semestres seguintes, principalmente em razão dos credenciamentos; desinteresse dos acadêmicos pela matéria ou a busca de novos estudos sobre o conteúdo; falta de comprometimento dos alunos em aprender; para alguns, a excessiva carga horária em sala de aula, falta de incentivo à produção científica e, por vezes, a falta do reconhecimento quanto à sua dedicação, tanto por parte da Instituição quanto do próprio aluno. Vale ressaltar que o grande número de alunos por turma também é fator que desmotiva o professor, pois ele não consegue atingir plenamente os objetivos traçados, uma vez que o excesso de alunos prejudica o bom andamento da aula, causa conversas paralelas e fica difícil o debate a respeito do assunto tratado.

Conforme respostas à questão anterior, a falta de reconhecimento pode ser um fator que desmotiva o profissional docente; dessa forma, indagou-se aos pesquisados se há reconhecimento profissional na Instituição.

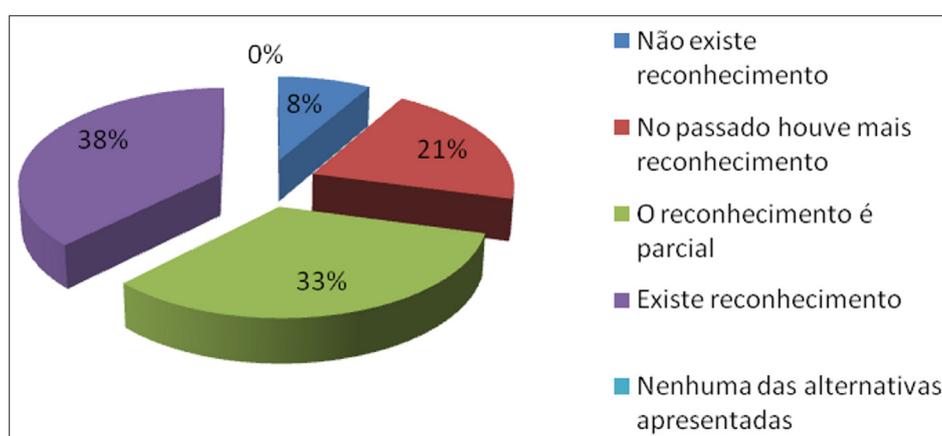


Gráfico 3: Reconhecimento da profissão

De acordo com o Gráfico 3, quanto ao reconhecimento da profissão, 38% dos docentes afirmam que existe reconhecimento; para 33%, o reconhecimento é parcial; para 21%, já houve mais reconhecimento; uma minoria afirmou não existir reconhecimento. Pelas respostas apresentadas, percebe-se que alguns professores já foram mais reconhecidos no passado; contudo, a maioria dos docentes sente a existência do reconhecimento na função que exerce.

Em relação ao objetivo geral da pesquisa, que era identificar o sentido do trabalho na vida profissional como docente, quando solicitados para complementar a frase: *O trabalho docente para mim significa...*, os professores revelam que (Quadro 2):

Prazer em fazer	Promove a realização pessoal de fazer o que gosta. Fica evidente o porquê de muitos trabalharem na função há mais de 10 anos.
Corresponde às minhas competências	O professor sente-se preparado para exercer sua função; conforme relatado, 79% dos professores possuem mestrado e 13%, doutorado.
Contato com outras pessoas	Oportuniza novos relacionamentos com as pessoas.
Ocupação	Sentir-se parte ativa da sociedade.
Meio de progredir	A utilização do aprendizado oportuniza ao docente exercer outras funções, além da sala de aula, o que permite prestígio e crescimento profissional.
Ter local de trabalho	Traz segurança e estabilidade.
Receber salário	Para muitos, além de fazer o que gostam, esse é um meio de ganhar salário para manutenção pessoal e da família, o que possibilita satisfação das necessidades e promove a segurança financeira; 38% dos funcionários trabalham em tempo integral na Instituição.
Outros se beneficiam	O resultado do trabalho contribui para o desenvolvimento de outras pessoas e da própria sociedade.

Fisicamente exigente	Quando existe um número de alunos excessivo na sala, quando não demonstram interesse em aprender e, em alguns casos, existe o excesso de horas em sala de aula.
Obrigação	Para aqueles que não o fazem com prazer e se sentem desmotivados, o trabalho passa a ser somente uma obrigação.

Quadro 2: O trabalho docente para mim significa...

Com base nesses dados, conclui-se que os docentes sentem prazer na realização de suas atividades, as funções exercidas correspondem às competências adquiridas, o contato com outras pessoas é relevante e o trabalho é um meio de progredir. O significado do trabalho é importante para a maioria dos pesquisados.

5 CONCLUSÃO

Satisfação ao trabalho deve ser meta prioritária em qualquer setor da sociedade. Nas Instituições de Ensino Superior não é diferente. Para atingir a qualidade no ensino, não basta uma estrutura curricular adequada, infraestrutura e equipamentos-suporte; é preciso, principalmente, que o quadro docente seja eficiente, preparado e motivado.

Os resultados desta pesquisa indicaram que o significado atribuído aos trabalhos exercidos pelos docentes que atuam nos cursos bacharelatos com formação em gestão da área das Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Oeste de Santa Catarina *Campus* de Joaçaba proporciona prazer   maioria dos pesquisados. Vale ressaltar que cada indivíduo pode atribuir mais significado ao trabalho que outros; houve aqueles que se consideraram mais reconhecidos no passado.

As condições de trabalho da docência são relativamente boas e caracterizam itens importantes encontrados na pesquisa, como: meio de progredir, atualização mediante procura por novos conteúdos, autoavaliação; além disso, há a questão de maior contato com a sociedade e da correspondência entre as competências adquiridas e a função exercida.

A motivação e a satisfação   realização do trabalho estão diretamente ligadas ao sentido que a pessoa atribui a ele. O trabalho docente, para grande parte dos pesquisados, traduz o significado que lhe   atribuído, ou seja, proporciona um sentimento de prazer e satisfação.

The senses of work: a case study in a Higher Education Institution

Abstract

To comprehend and understand the meaning of work in people's life is a challenge, since actually, our society is at constant transformation, requiring, more and more competences and differentiated skills that can keep up with the technological advancements. Therefore, to potentialize the organizational effectiveness, it is fundamental to observe the people that exercise the work, overcoming the merely technical or economic question, structuring the work in such a way that the satisfaction of the individual in his professional life can be achieved with the results of the organization. This concern extends to the professional teachers from the higher education. This way, in order to understand the meaning assigned to work in the life of the teacher that performs it, this research had as purpose to identify the meaning of work to the teachers that acts at the bachelorship courses with formation in management of the Applied Social Sciences areas in the Universidade do Oeste de Santa Catarina, Joaçaba Campus. The research is characterized as quantitative, with recurrence to the qualitative approach. The data collection occurred through the application of a questionnaire to the faculty of the researched area. From the obtained result, it was found that, for the majority of the researched teachers, there is pleasure and motivation in the exercise of the activity, as well as recognition in the work environment.

Keywords: Meanings of work. Motivation. Recognition.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. Porto Alegre: Boitempo, 2002.

BETIOL, Maria Irene Stocco. Fatores análise exploratória sobre “Os Sentidos do Trabalho” em duas visões: Região Metropolitana de São Paulo e Região Parisiense. In: ENCONTRO DA ANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, set. 2006.

CODA, Roberto; FONSECA, Gláucia Falcone. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo: FECAP, ano 6, n. 14, p. 7-18, abr. 2004.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília, DF: Ed. da UnB, 1999.

DUTRA, Myriam Cadorim. Será que produzir sentido é (só) decodificar? In: BITENCOURT, Claudia (Org.). **Gestão Contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

LIMA, Cássia Helena Pereira; VIEIRA, Adriane. Do sacrifício ao sacro ofício: um modelo para a compreensão do significado do trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29., 2005, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, 2005. Disponível em: <<https://acad.unoesc.edu.br/academico/portal/modules/ead/forumDownload.jspa?anx=12550>>. Acesso em: 20 ago. 2009.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/redirect.cfm?ID=405>>. Acesso em: 13 ago. 2009.

PANTZIER, Rolf Dieter. **Empreendedorismo e formação de administradores**: uma análise do curso de administração da Universidade Regional de Blumenau. 1999. 90 f. Dissertação (Mestrado em Administração: Gestão Moderna de Negócios)–Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 1999. Disponível em: <http://proxy.furb.br/tede/tde_arquivos/2/TDE-2006-07-11T135955Z-84/Publico/Diss%20Rolf%20Dieter%20Pantzier.pdf>. Acesso em: 5 out. 2009.

RICCIO, Edson Luiz; SAKATA, Marici Cristine Gramacho. Evidências da globalização na educação contábil: estudo das grades curriculares dos cursos de graduação em Universidades Brasileiras e Portuguesas. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 35, p. 35-44, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.tecsi.fea.usp.br/riccio/artigos/pdf/curricul-mundial.pdf>>. Acesso em: 7 out. 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 3. ed. ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

