

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS
MESTRADO EXECUTIVO EM GESTÃO EMPRESARIAL**

**DIFERENTES VÍNCULOS PROFISSIONAIS DOS PROFESSORES COM A
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O SENTIDO
DO TRABALHO**

**DISSERTAÇÃO APRESENTADA À ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA E DE EMPRESAS PARA OBTENÇÃO DO GRAU MESTRE**

ELAINE SAMPAIO TELES BARBOSA
Rio de Janeiro - 2017

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS**

ELAINE SAMPAIO TELES BARBOSA

**DIFERENTES VÍNCULOS PROFISSIONAIS DOS PROFESSORES COM A
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O SENTIDO
DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado Profissional em Gestão Empresarial da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getulio Vargas como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Hélio Arthur Reis Irigaray

**RIO DE JANEIRO
2017**

Barbosa, Elaine Sampaio Teles

Diferentes vínculos profissionais dos professores com a instituição de ensino superior e sua influência sobre o sentido do trabalho / Elaine Sampaio Teles Barbosa. – 2017.

90 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientador: Hélio Arthur Reis Irigaray.

Inclui bibliografia.

1. Administração de pessoal. 2. Trabalho. 3. Professores. 4. Relações trabalhistas. 5. Administração - Estudo e ensino (Superior). I. Irigaray, Hélio Arthur. II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 658.3

ELAINE SAMPAIO TELES BARBOSA

“DIFERENTES VÍNCULOS PROFISSIONAIS DOS PROFESSORES COM A INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O SENTIDO DO TRABALHO”.

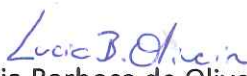
dissertação/tese/trab conclusão apresentado(a) ao Curso de Mestrado Profissional Executivo em Gestão Empresarial do(a) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas para obtenção do grau de Mestre(a) em Administração.

Data da defesa: 01/11/2017

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA



Hélio Arthur Reis Irigaray
Orientador(a)



Lucia Barbosa de Oliveira
Membro Interno



Kely Cesar Martins de Paiva
Membro Externo

Ao professor Paulo Mattos de Lemos, que me
ensinou o verdadeiro sentido do trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por me guiar em todos os caminhos.

À minha mãe Jô, pela doação inigualável, que só uma mãe é capaz de dar.

Ao meu pai, que não chegou a saber que eu faria o mestrado, mas que mesmo ausente sempre esteve presente.

Ao meu marido Bruno Barbosa que, mesmo reclamando das minhas ausências, esteve do meu lado buscando ser o meu equilíbrio sempre.

À minha princesa Nina que, mesmo sentindo minha falta, conseguiu com sua alegria e seu amor me manter firme nessa jornada.

À minha família, Karen Teles, Luma Oliveira, Nísia Teles, pelo apoio durante esse período tão conturbado que foram esses últimos dois anos.

Aos meus amigos Salete Santos, Pedro Pimenta, Isis Diniz, Claudia Silva, Diego Cruz e Camila Trindade por toda ajuda durante o mestrado, vocês foram fundamentais.

Aos amigos Miguel Lima, Denize Dutra e Joana Infante pela disponibilidade de me ajudar em todos os momentos.

Aos colegas de turma que contribuíram para meu crescimento durante este curso, em especial a Patrícia Pereira pela parceria ao longo deste período.

À Darliny Amorim, pela amizade, pelas palavras e por não me deixar desanimar nunca.

Aos meus professores Roberto Pimenta e Marisol Góia que através de suas disciplinas me mostraram o real significado do Mestrado.

Ao Marcelo Verdini, por me desafiar a fazer o Mestrado.

Ao meu amigo, chefe e professor Paulo Sergio Coelho, por toda paciência e ajuda nesse momento de prazer e sofrimento que foi a dissertação.

Aos professores que responderam à minha pesquisa e contribuíram para que esse estudo se realizasse, foi muito importante conhecer vocês e entender o sentido de ser professor.

E ao meu professor Hélio Arthur Irigaray por ser um verdadeiro orientador.

RESUMO

A pergunta de investigação que pautou este estudo foi: qual é o sentido do trabalho para professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) que atuam sob diferentes vínculos de trabalho? Para respondê-la conduzimos uma pesquisa empírica, de caráter etnográfico, na qual entrevistamos 45 professores de uma IES, comparando diferentes tipos de vínculos na Instituição. As entrevistas quando autorizadas foram gravadas e transcritas e submetidas à análise do discurso. Na análise, valemo-nos de categorias definidas *a priori* sobre o sentido do trabalho, bem como as categorias que emergiram espontaneamente das falas dos entrevistados e finalmente diagnosticamos a existência de uma categoria axial.

Este estudo identificou que o trabalho de professor se encaixa em todas as características proposta por Morin, destacando-se respectivamente: o trabalho como sendo moralmente aceitável, o trabalho como fonte de relações humanas satisfatórias e o trabalho intrinsecamente satisfatório. O resultado ainda identificou que o vínculo de trabalho não faz diferença no sentido do trabalho para o professor, mas sim o tempo de aula na Instituição e a faixa etária dos entrevistados.

O campo revelou que o senso de pertencimento não é percebido pelos professores sem vínculo e nem pelos professores com vínculo que estão em início de carreira, diferentemente do que ocorre com os professores de mais idade e com mais tempo de casa. Para os professores sem vínculo mais jovens, a ligação com a marca da Instituição é suficiente para alcançar a satisfação do trabalho; já para os mais velhos e com mais tempo de aulas na IES, foi encontrada uma relação de gratidão com a Instituição. A sala de aula para os professores com vínculo é vista como secundária já que estes profissionais são avaliados pelas pesquisas e para o professor convidado há uma avaliação feita pelos alunos que é a que os mantém na Instituição. Não é realizada uma avaliação formal pela Instituição sobre o desempenho do professor em sala de aula nos diferentes vínculos. Sendo assim, os resultados apontam uma necessidade da Instituição direcionar maior atenção ao *feedback* aos professores nos diferentes vínculos. Faz-se necessária uma política institucional para motivar e acompanhar o desempenho dos mesmos em sala de aula.

Palavras-chave: Sentido do Trabalho, Ser Professor, IES, Vínculos de Trabalho.

ABSTRACT

The research question that guided this study was: what is the meaning of the work for teachers of a Higher Education Institution (HEI) that work under different working relationships? In order to answer this question, we conducted an empirical research of ethnographic character, in which we interviewed 45 teachers from a HEI, comparing different types of links in the Institution. Interviews when authorized were recorded and transcribed and submitted to discourse analysis. In the analysis, we use categories defined *a priori* about Morin's sense of work, as well as the categories that emerged spontaneously from the interviewees' statements and finally we diagnosed the existence of an axial category.

This study identified that teacher's work fits in all characteristics of Morin's work, highlighting respectively: work as being morally acceptable, work as source of satisfactory human relations and work intrinsically satisfactory. The result also identified that employment relationship makes no difference in the sense of work for a teacher, but how long they've been teaching in the Institution and the age of the interviewees.

The field has revealed that the sense of belonging is not perceived by guest teachers or by employed teachers who are early in their careers, differently from older teachers with more time at Institution. For younger guest teachers, being linked to the institution's brand is enough to achieve job satisfaction; on the other hand, for older guest teachers with more time at the HEI a relation of gratitude with the Institution was found. The classroom for employed teachers is understood as secondary since these professionals are evaluated by their researches and for the guest teacher there is an evaluation made by the students that is key to keep them in the Institution. There is no formal evaluation by the Institution on the performance of the teacher in the classroom in the different bonds. Thus, the results point out a need for the Institution to direct greater attention to feedback to teachers in the different links. An institutional policy is necessary to motivate and monitor their performance in the classroom.

Keywords: Sense of Work, Being a Teacher, HEI, Employment Relationship.

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

IES - Instituição de Ensino Superior

MBA - *Master in Business Administration*

MOW - Meaning of Working

SUS - Sistema Único de Saúde

UFRGS - Universidade do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Contextualização do Problema	8
1.2	Objetivo da Pesquisa.....	10
1.3	Delimitação do Estudo.....	10
1.4	Relevância da Pesquisa	11
2	MARCO TEÓRICO.....	12
2.1	O Trabalho e seus Sentidos.....	12
2.2	Ser Professor: o que tem sido dito	18
2.3	Vínculos de Trabalho: formal, informal, flexível	23
3	PERCURSO METODOLÓGICO	27
3.1	Origens e Motivação do Estudo	27
3.2	Coleta de Dados	27
3.3	Tratamento dos Dados	31
4	REVELAÇÕES DO CAMPO	33
4.1	Categorias do Sentido do Trabalho <i>a priori</i> :	33
4.1.1	Trabalho como Fonte de Geração de Valor.....	34
4.1.2	Trabalho Intrinsecamente Satisfatório	35
4.1.3	Trabalho Moralmente Aceitável.....	36
4.1.4	O Trabalho e as Relações Humanas	38
4.1.5	O Trabalho que garante a Segurança e Autonomia	39
4.1.6	O Trabalho que mantém Ocupado.....	41
4.2	Categorias Emergentes	42
4.2.1	Ser Professor não é Professar	42
4.2.2	O Encontro com a Profissão	48
4.2.3	A Instituição como Fator Identitário	56
4.3	Categoria Axial: Razão e Significado.....	63
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	68
6	IMPLICAÇÕES DO ESTUDO.....	77
7	PARA CONCLUIR.....	78
	REFERÊNCIAS	81

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do Problema

O trabalho representa um dos principais valores para o indivíduo, pois exerce influência na motivação, na satisfação e na produtividade dos trabalhadores (HERZBERG, 1966, 1980, 1996; HACKMAN e SUTTLE, 1977). Este é um dos motivos de se estudar o sentido que os indivíduos atribuem ao trabalho.

Para um trabalho ter sentido ele deve possuir três elementos: O significado, que é a representação e valor da atividade para o indivíduo; a orientação, que é a inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que o guia à atividade e a coerência, que é a harmonia e o equilíbrio que o indivíduo espera da sua relação com o trabalho (MORIN 1996).

No caso dos professores, objeto deste estudo, o sentido do trabalho foi pesquisado sob a ótica da dialética prazer-sofrimento em tempos de flexibilidade (BATISTA DOS SANTOS, MENEZES e NEPOMUCENO, 2011) e também da identidade nas atividades de tutoria em educação a distância em cursos da UFRGS (SAWITZKI, LORENZETTI e OLIVEIRA, 2012). Vilas Boas e Morin (2014), por sua vez, também pesquisaram a qualidade de vida dos professores de Quebec (Canadá) e de Minas Gerais (Brasil), e Passos e Freitas (2015) sobre o sentido do trabalho para docentes “móveis”: um estudo com professores de Administração em Uberlândia. Nessas pesquisas, são analisados os sentidos atribuídos ao trabalho exercido pelos professores.

A profissão docente, assim como outras profissões, surge num contexto como resposta às necessidades impostas pelas sociedades, constituindo-se num corpo organizado de saberes e um conjunto de normas e valores (BENITES, 2007).

A constituição da identidade de ser professor perpassa diversas questões que vão desde a sua socialização primária, enquanto aluno da escola, seguindo para a formação inicial em cursos de licenciatura, até tornar-se professor de fato, ficando em formação permanente (IZA et. al, 2014).

No entanto, educar na contemporaneidade pressupõe desenvolver competências que permitam ao indivíduo construir o seu próprio conhecimento, mediante um processo de observação,

reflexão e crítica. O momento atual convida os docentes a reverem suas práticas pedagógicas e sua forma de ensinar e aprender (AMARAL e VERGARA, 2011)

No que tange os professores de formação executiva, eles devem ser profissionais reflexivos, capazes de criar um diálogo em sala, e a capacidade de encontrar sentido nas situações incertas, únicas ou conflitantes da prática profissional, enquanto tornam-se modelo para os estudantes (COELHO e ROGLIO, 2009).

Em 1908 iniciam nas escolas norte americanas, os cursos de pós-graduação em administração denominados MBAs (*Master in Business Administration*), voltados exclusivamente para executivos (WOOD JR; DE PAULA, 2004). No Brasil, os primeiros cursos de MBA surgem na década de 80 e devido às transformações no cenário socioeconômico na década de 90, profissionais passaram a buscar cursos de especialização para se capacitar e reciclar e isso resultou na disseminação dos cursos de MBA (OLIVEIRA, 2014). No Brasil, o MBA é classificado curso de especialização *lato sensu*.

Paralelamente ao crescimento da oferta dos cursos de pós-graduação *lato sensu*, ocorre o crescimento da força de trabalho docente, a qual é caracterizada por um modelo de contrato de trabalho flexível (BOSI, 2007).

O aparecimento do trabalho flexível contribui para as comprovações de Morin (2001) que afirma que o trabalho passa por profundas modificações, empregos formais desaparecem, ao passo que novas tecnologias dão origem a novas formas de trabalho. Assim nasce o paradoxo de que enquanto uns lutam contra o desemprego, outros se queixam do trabalho excessivo (CONCOLLATO, RODRIGUES e OLTRAMARI, 2015). Essas mudanças não eliminam o lugar de importância que o trabalho ocupa na sociedade e para as pessoas. Para o trabalho ter valor, é necessário que tenha um sentido: ele precisa ser realizado de forma eficiente gerando um resultado; ser intrinsecamente satisfatório; ser moralmente aceitável; produzir experiências de relações humanas satisfatórias; garantir segurança e autonomia; e manter o indivíduo ocupado (MORIN, 2001).

Será que esse raciocínio é válido para os professores também? Neste sentido, formulamos a seguinte pergunta de pesquisa: Qual é o sentido do trabalho para professores de uma IES que atuam sob diferentes vínculos de trabalho?

Para respondê-la conduzimos uma pesquisa empírica com um grupo de professores de uma IES privada que possuem vínculos diferentes dentro da Instituição. Os professores com vínculo empregatício foram chamados professores de carreira e os professores sem vínculo empregatício foram chamados professores convidados. Estes professores ministram aulas em cursos *stricto sensu* e *lato sensu*.

Este trabalho está estruturado em 6 capítulos, além desta introdução. No próximo capítulo, apresentamos o referencial teórico, no qual resgatamos estudos sobre o sentido do trabalho e o que significa ser professor. No capítulo 3, descrevemos os procedimentos de coleta e tratamento de dados. Os resultados da pesquisa são apresentados no capítulo 4 e posteriormente discutidas, à luz do marco teórico, no capítulo seguinte. Finalmente, no capítulo 6 concluímos com as considerações finais e propondo uma agenda de pesquisa.

1.2 Objetivo da Pesquisa

O objetivo final dessa pesquisa é desvelar o sentido do trabalho para os professores com vínculo e sem vínculo de trabalho dentro de uma mesma IES.

Na persecução deste objetivo final, buscou-se atingir o objetivo intermediário de comparar as relações desses professores com a IES, com os alunos e seus pares.

1.3 Delimitação do Estudo

O estudo aqui proposto se delimita aos professores que ministram aulas de *cursos lato sensu* e *stricto sensu* de uma mesma IES nas áreas de administração, economia, matemática e ciências sociais, alguns com vínculo e outros sem vínculo de trabalho com a Instituição.

Esse estudo tem a limitação espaço-temporal, por ser uma pesquisa transversal, onde o espaço é uma única instituição de ensino superior privada na cidade do Rio de Janeiro e os dados coletados em 2017, momento no qual se observa uma retração do mercado.

1.4 Relevância da Pesquisa

O trabalho é um tema vital na vida das pessoas e tema de constante pesquisa, não somente como ocupação e forma de obter renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, status social e possibilidade de manter contatos interpessoais (MORIN, 2001; KUBO e GOUVEIA, 2012).

O sentido de trabalho está relacionado com a forma que as pessoas compreendem a sua experiência na organização (VILAS BOAS e MORIN, 2014). A relevância deste fenômeno influencia diretamente a motivação, satisfação e produtividade, que justifica a necessidade de pesquisas neste campo.

O crescimento do número de alunos, escolas e a pressão por pesquisas aumentou o trabalho dos professores que afetou negativamente sua saúde física e mental. A carreira acadêmica deixou de ser vista como segura e de alta posição social com oportunidades de trabalho autônomo passando a causar diferentes problemas de saúde para os docentes e de relacionamento no ambiente de trabalho (VILAS BOAS e MORIN, 2014).

Ao conduzirem um levantamento das produções científicas sobre sentido no trabalho no Brasil, Spinelli de Sá e Lemos (2015) só encontraram 29 trabalhos com o tema sentido e significado do trabalho, e mesmo assim foi possível compreender que o sentido do trabalho está relacionado intimamente à condição social e histórica de cada indivíduo que é modificada ao longo do tempo refletindo os contornos sociais, econômicos, tecnológicos e ideológicos de cada época. Essas mudanças levam a questionamentos sobre a centralidade do trabalho e o sentido atribuído a ele. Os modelos teóricos do grupo MOW (1987) e de Morin (2001) são as bases das investigações sobre o sentido do trabalho para vários estudos nacionais e internacionais, inclusive a presente pesquisa.

O estudo se justifica não apenas pela relevância do tema, mas pela necessidade da IES entender como seus professores se sentem em sala de aula, para que os coordenadores possam analisar qual a motivação dos seus professores e finalmente para que estes possam fazer autorreflexão.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 O Trabalho e seus Sentidos

O trabalho é um importante valor para o indivíduo e tem sido objeto de estudo sob múltiplos olhares ontológicos e epistemológicos (MOW 1987; MORIN 2001; ANTUNES 2003; MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007).

O valor que o indivíduo confere ao trabalho deve ser retribuído por meio do reconhecimento, que deve ser analisado como um papel simbólico e não material (DEJOURS, 2000). O reconhecimento deve ser atribuído ao trabalho realizado e não à pessoa que realizou e deve ser percebido pelos seus pares, pelos seus subordinados e pelas chefias.

O trabalho pode ser definido como ocupação pela qual se recebe dinheiro (MOW, 1987), porém, ele precisa fazer sentido para o próprio indivíduo que o exerce, para seus pares e para a sociedade (DEJOURS, 1987). A busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (ANTUNES, 2009).

Dejours (1988) advoga que o sentido atribuído ao trabalho possui dois componentes: um de caráter utilitário – relacionado ao alcance dos objetivos da organização e da sociedade, e outro relacionado à identidade do trabalhador, o qual permite que o indivíduo se sinta realizado. Desta forma o sentido do trabalho torna-se possível por meio da transformação do sofrimento em prazer, por meio da utilização das competências e liberdades individuais (DEJOURS, 1988)

Já Antunes (2009) foca suas análises na sociedade *per se*, pois, esta deve ter sentido dentro e fora do trabalho. Assim, a racionalidade não estaria dirigida para o capital, mas para as necessidades humanas e para a realização do trabalhador. Este raciocínio corrobora com o do Thiry-Cherques (2004), que assevera que o mundo do trabalho está sempre separado do mundo da vida mental e emocional, onde as pessoas adotam estratégias de separação entre a vida e a atividade profissional, o viver e o trabalhar, separando sua autoimagem entre a parte que trabalha e a parte que vive; a primeira sendo necessária unicamente para que a segunda subsista. Desse modo, o trabalho é sempre um trabalho-*labor*, sacrifício, nunca o trabalho-*opus*,

realização. Sob a mesma perspectiva, Dejours (2001) afirma que a forma como a atividade laboral está organizada choca-se diretamente com a vida mental e com a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo (2001).

Um dos primeiros estudos sobre o sentido do trabalho foram realizados pelos psicólogos Hackman e Oldham (1976), que buscaram avaliar a qualidade de vida no trabalho e o significado atribuído a ele. Segundo estes autores, um trabalho que tenha sentido deve ser útil e legítimo para aquele que o realiza e deve apresentar três características fundamentais: (a) Variedade da tarefa, que dá ao trabalhador uma multiplicidade de atividades que exijam o uso de competências diversificadas; (b) Identidade com a tarefa, pela qual o trabalhador consegue identificar a totalidade do processo do início e fim com um resultado tangível; (c) Significância da tarefa, o quanto sua execução impacta positivamente na vida de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social.

A partir desse modelo, Hackman e Oldham (1976) elaboraram cinco princípios de organização de trabalho, procurando atribuir uma ou mais características do emprego: a reunião das tarefas, a formação da unidade natural de trabalho, que deu lugar à formação de equipes de trabalho (semi) autônomas, o estabelecimento de relações cliente-fornecedor, o enriquecimento das tarefas e a colocação em prática de mecanismos de *feedback* sobre o desempenho.

Alinhada com Hackman e Oldham, Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: O significado, que se relaciona com as representações que o sujeito faz sobre o trabalho e o valor que lhe atribui; a orientação, que é caracterizada pelas ações do sujeito quanto ao seu trabalho, o que ele está buscando em sua atividade e as intenções que guiam suas ações; e a coerência, que diz respeito à congruência entre o sujeito e sua atividade, suas expectativas, seus valores e suas ações cotidianas no trabalho.

Emery (1964,1976) e Trist (1978), trataram o tema do sentido do trabalho, que visa organizar o trabalho de tal forma que o comprometimento do indivíduo seja estimulado e que o desempenho organizacional possa ser melhorado. Para que um trabalho tenha sentido, ele precisa ter essas seis características: (a) o trabalho deve apresentar variedades de tarefas, ser desafiador, exigente, e trazer o exercício das competências do indivíduo; (b) o trabalho deve trazer aprendizado contínuo, estimular o crescimento pessoal; (c) o trabalho deve permitir

autonomia e decisão do indivíduo; (d) o trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos demais dentro da organização, estimulando a vinculação; (e) o trabalho deve trazer contribuição para a sociedade, ajudar a construir a identidade social e proteger a dignidade pessoal; (f) o trabalho deve permitir um futuro desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação profissional.

O sentido do trabalho também tem sido objeto de estudo do MOW- *Meaning of Work International Research Team*, composto por pesquisadores europeus, e seus estudos foram realizados entre 1981 a 1983 na Holanda, EUA, Japão, Israel, Alemanha, Bélgica, Inglaterra e França, com 15 mil pessoas. Após compilados e analisados, os dados sugeriram a existência de três domínios: a centralidade do trabalho que seria o grau de importância do trabalho na vida das pessoas em um determinado momento; as normas sociais do trabalho, que seriam os valores morais, os aspectos éticos no trabalho, as recompensas, os direitos e deveres relacionados ao trabalho; e os resultados e objetivos valorizados do trabalho, que são os motivos que levam um indivíduo a trabalhar. Conforme apontam Tolfo e Piccinini (2007, p. 39), o grupo MOW passou a conceituar o significado do trabalho como um:

constructo psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho.

De acordo com os pesquisadores England e Whiteley (1990), que trabalham com as teorias do grupo *Meaning of Work* (MOW), existem vários padrões de definição de trabalho que foram classificados em grupos de A a F: Padrão A: O trabalho acrescenta valor a qualquer coisa, o indivíduo deve prestar conta do trabalho e ele recebe dinheiro para fazer isso; Padrão B: Ao realizar o trabalho, existe um sentimento de vinculação do indivíduo, ele recebe dinheiro para fazer isso e seu trabalho contribui para a sociedade; Padrão C: Outros se beneficiam do seu trabalho, o indivíduo recebe dinheiro para fazer isso, seu trabalho contribui para a sociedade e o trabalho é fisicamente exigente; Padrão D: O indivíduo recebe dinheiro para realizar o trabalho, faz parte de suas tarefas, alguém lhe diz o que fazer e não é agradável; Padrão E: o trabalho é mentalmente e fisicamente exigente, o indivíduo recebe dinheiro para fazer isso e não é agradável; Padrão F: Existe horário, o indivíduo recebe dinheiro para fazer isso e faz parte de suas tarefas. Os padrões A, B e C são definidos de forma positiva a noção de trabalho e o elemento salário esta presente em todos os padrões.

Em sua pesquisa sobre o sentido do trabalho, Morin (2011) utilizou duas amostras, uma com estudantes de administração e outra com administradores, que foi possível compreender a problemática do assunto para os administradores e identificou seis características importantes que dão sentido a um trabalho: O trabalho deve ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado, o trabalho deve ser intrinsecamente satisfatório, o trabalho deve ser moralmente aceitável, o trabalho deve ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, o trabalho deve garantir a segurança e a autonomia e o trabalho deve manter o indivíduo ocupado.

Sob a ótica de Morin (2001), o trabalho deve ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado. Essa característica busca classificar o trabalho como atividade produtiva, que agrega valor a alguma coisa, que traz resultados úteis e que deve ser feito de maneira eficiente.

O trabalho intrinsecamente satisfatório, para Morin (2001), está associado ao que dá prazer, é o sentimento em relação ao trabalho exercido, é a realização alcançada na tarefa. Essa realização se dá através do seu desenvolvimento e seu talento. A diversidade das tarefas é analisada para a realização do indivíduo. O senso de responsabilidade, autonomia e liberdade nas decisões e desafios do dia a dia também se encaixam nesta categoria.

Morin (2001) afirma que para ter sentido o trabalho deve ser moralmente aceitável, ele deve influenciar o desenvolvimento de uma sociedade. Nesta categoria são considerados o respeito, os deveres e o saber viver em sociedade, tanto na realização de sua atividade, como nos objetivos a que se destina. É a contribuição do seu trabalho para a sociedade.

O trabalho como fonte de experiências de relações humanas satisfatórias para Morin (2001), deve ser pautado nas relações sociais, entre as pessoas, no trabalho em equipe, seja o relacionamento interno no ambiente do trabalho ou externo. As relações humanas trazem para o indivíduo uma identidade social e pessoal e ainda ajudam a ter mais autonomia e segurança. Essa categoria ajuda o indivíduo a achar seu espaço na sociedade.

Morin (2001) assevera que o trabalho deve garantir segurança e autonomia para o indivíduo. O trabalho está associado a emprego, que tem salário, que dá sentimento de segurança, que lhe são proporcionadas autonomia e independência. Esta categoria ainda analisa a carga de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e ausência de pressão e estresse.

Na última categoria, Morin (2001) afirma que o trabalho deve manter o indivíduo ocupado. O trabalho deve ser programado, com início e fim. Deve ser valorizado o planejamento da vida profissional do indivíduo como um todo. A utilidade do trabalho é importante, o indivíduo precisa sentir útil, em atividade constante. Nesta categoria o trabalho é visto como um importante fator a dar sentido à vida diária.

No Brasil, pesquisas realizadas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), com alunos do curso de Pós-Graduação de uma universidade de São Paulo, revelaram que estes grupos se enquadram no padrão B de MOW (1987); portanto o trabalho é elemento central nas suas vidas. Outro resultado da pesquisa reforçou as conclusões de MOW sobre a associação unânime dos entrevistados entre dinheiro e trabalho. Ademais, a relação que os entrevistados fazem de sentido do trabalho com a contribuição é única e criativa, conforme já sugerida por Morin (2002).

Já Batista-dos-Santos, Menezes e Nepomuceno (2011) sugerem que os sentidos do trabalho no semiárido brasileiro para um grupo de professores universitários, emergem de uma tensão dialética existencial (prazer e sofrimento); prazer pelo contato humano, o lugar onde trabalham, o ato de ensinar, o conhecimento, a independência financeira e a flexibilidade de horários, *versus* o sofrimento pela divergência de relacionamentos, nos processos burocráticos, e no trabalho onipresente (no dia a dia sempre pensando no trabalho, ou seja no conteúdo e preparação das aulas). Quanto à flexibilidade do trabalho, a pesquisa também menciona o trabalho onipresente, como uma contradição potencializada, levando o profissional docente a correr possíveis riscos de estresse e outras doenças ocupacionais pelo contexto da intensificação do trabalho.

Em contrapartida, Sawitzki, Lorenzetti e Oliveira (2012), ao pesquisarem sobre o sentido do trabalho e identidade nas atividades de tutoria em educação a distância em cursos da UFRGS, concluíram que estes fatores têm forte correlação com o contínuo aprendizado, remuneração e estímulo à inovação e à criatividade.

A pesquisa realizada por Vilas Boas e Morin (2014) com os docentes, sobre a qualidade de vida dos professores de Quebec e de Minas Gerais, cujo objetivo foi relacionar esses fatores com os indicadores do sentido do trabalho, sugere que os professores canadenses encontram mais autonomia e têm mais oportunidades de desenvolvimento profissional que os brasileiros, que

por sua vez possuem uma carga física menor que os professores canadenses. Os brasileiros apontaram uma carga emocional maior que os professores canadenses, apesar de reconhecimento e a retidão moral dos seus pares canadenses serem maiores. Foi observado que os fatores que descrevem as características de trabalho e as relações de trabalho estão todos positivamente relacionadas com o sentido do trabalho, enquanto que a carga de trabalho físico e mental está negativamente relacionada com o sentido do trabalho.

Rodrigues, Barrichello e Morin (2015) fizeram uma pesquisa sobre o sentido do trabalho para os profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados de Minas Gerais e variáveis, como utilidade social, autonomia, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, cooperação entre os colegas, retidão moral e reconhecimento foram maiores em relação ao sentido do trabalho no SUS (Sistema Único de Saúde) que no privado; por sua vez, no hospital privado foi observado maior grau de comprometimento afetivo, estresse por ansiedade e estresse por tempo. Nessa linha de raciocínio, um maior comprometimento afetivo não está associado ao sentido do trabalho, ainda que haja relação positiva entre os construtos. O estresse pode estar presente mesmo com o alto comprometimento afetivo, uma vez que a correlação entre eles é negativa, porém pequena. Ao final, estes autores sugerem que a escolha pela profissão de enfermagem fundamenta-se sobre o empoderamento e ascensão socioeconômica.

Ainda na linha do sentido do trabalho para docentes, Passos e Freitas (2015), estudaram o sentido do trabalho para docentes “móveis” que viajam para ministrar aulas, na região do triângulo mineiro e concluíram que o trabalho é elemento central nas vidas destes profissionais e visto como prazeroso, pois possibilita transformar vidas, porém o sentimento não é só de prazer, a onipresença que é uma das características habituais do trabalho do docente, na mobilidade esta faceta é amplificada.

Uma pesquisa sobre o sentido do trabalho em empresas do setor de varejo realizada por Siqueira (2016) analisou os resultados do prazer no trabalho e suas dificuldades para os empregados neste setor e seus resultados corroboraram com Morin (2011); reforçando a validade das categorias sugeridas por esta.

Mais recentemente, Irigaray et. al (2017) pesquisaram o sentido do trabalho para peritos criminais da Polícia Federal, e o propósito do artigo foi avaliar os fatores antecedentes da experiência do sentido do trabalho, bem como sua relação com bem-estar psicológico,

sofrimento psicológico e comprometimento afetivo. Os resultados indicaram que os peritos veem o sentido de seu trabalho, oriundo de sua utilidade social e das oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. O sentido estaria, então, positivamente relacionado no bem-estar psicológico e comprometimento afetivo e negativamente com sofrimento psicológico.

Então, que sentidos os professores universitários dão ao trabalho? Antes de mais nada, o que é ser professor? Este é o tema da próxima seção.

2.2 Ser Professor: o que tem sido dito

Ser Professor é um longo processo que vai desde a formação, experiências diversas, o processo da educação/formação continuada, influências sociais, entre outros (IZA et. al 2014).

A profissão docente surgiu sob a tutela da Igreja, e posteriormente, com a chegada da República, passando a tutela do Estado, dessa forma a imagem do professor foi considerada ao longo da história como um sacerdócio, apostolado que deveria ser exercida com humildade, paciência e obediência, pois se constituía uma atividade remunerada e controlada pelo Estado (OLIVEIRA e FREITAS, 2008).

Ao longo da evolução da prática educativa, três principais concepções se destacam: (a) a grega clássica de educação como a arte que se preocupava em formar adultos com capacidade de julgar as situações vividas e produzir seus resultados; (b) a Iluminista de educação enquanto técnica, orientada a partir de valores, pautada por perspectivas que exigem do professor os saberes moral e prático e; (c) a contemporânea, educação enquanto interação, que evidencia a natureza social do fazer educativo (TARDIF, 2014).

A abordagem é ampla, uma vez que integra o docente e sua identidade, a sua formação profissional e as relações com os envolvidos no processo de aprendizagem ao entender que se alteram, se constituem e se modificam na utilização dos saberes para e no trabalho (TARDIF, 2014). Portanto, o docente é percebido como alguém que tem suas histórias de vida, experiências, conceitos, valores e emoções, os quais interagem com alunos, colegas e professores, por meio de disciplinas, programas, regras e que são direcionados por um ambiente maior composto de sindicato, grupos de trabalhos e etc. (TARDIF, 2014).

Em meados da década de 1980, é possível encontrar diferenças tanto na formação do docente quanto na interação entre docente e discente e o sistema de ensino tradicional contribuiu de maneira sólida e organizada na formação dos professores por meio de treino, raciocínio e memorização (PEREIRA e BUENO, 2015). No entanto, com o avanço do conhecimento e com a rapidez com que as informações e o conhecimento são disseminados, o profissional da área de Educação precisa se aprimorar e se manter atualizado sempre (MOURA, 2009).

A formação do professor deve ser pautada na prática, na formação acadêmica e na reflexão por meio da responsabilidade ética, profissional e política enquanto formador de pessoas, ou seja, pela formação do aluno como profissional e deve estar em constante formação. Por isso, o professor deve ter comportamento similar ao do discente, ou seja, buscar o aprendizado contínuo por meio de novas práticas e pesquisa para, assim, ser mais bem qualificado no exercício de sua função. Freire (1978, p.78) afirma que :“o educador já não é o que apenas educa, mas o que, enquanto educa, é educado, em diálogo com o educando que, ao ser educado, também educa”.

O professor tem papel articulador no processo ensino-aprendizagem. A fim de se alcançar uma melhor assimilação do conhecimento, o profissional da educação tem responsabilidade no desenvolvimento pessoal e intersubjetivo do aluno, facilitando o acesso ao conhecimento. A formação docente deve desafiar o educador e fazê-lo aprimorar suas técnicas de saberes necessárias à sua atuação profissional (FREIRE, 1996).

Ser professor, assim como outras profissões, demanda uma formação específica e renovação constante e o docente do ensino superior tem uma das mais complexas “missões” , pois seu ensino deve levar em consideração uma influência do ponto de vista político, social, intelectual, psicológico e pedagógico, a qual exige saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes imprescindíveis para o exercício neste campo específico de intervenção profissional (SOARES e CUNHA 2010).

“Ensinar é mobilizar uma ampla variedade de saberes, reutilizando-os no trabalho para adaptá-los e transformá-los pelo e para o trabalho” (TARDIF, 2014, p. 21). O saber docente deve ser analisado como um conjunto de elementos que integram e constituem o seu trabalho, como as questões da sua identidade a sua trajetória profissional, as relações com os alunos, as relações com os colegas e com todos os outros envolvidos no processo. Tardif (2014) ainda aponta que

o saber docente é plural, pois provém da formação profissional, disciplinar, curricular e experiencial que são os saberes transmitidos pelas instituições formadoras de professores; os saberes sociais definidos e selecionados pela Instituição e incorporados em sua prática docente; além dos discursos, objetivos, conteúdos e métodos que a Instituição utiliza como saberes sociais e; os saberes advindos da experiência por ela validada, o que engloba a experiência individual e coletiva de ‘saber- fazer’ e ‘saber-ser’ (TARDIF, 2014). O processo de ensino e aprendizagem tem uma construção de significado a ser alcançado.

O saber docente, segundo Nunes (2001, p. 34), é resultado de uma “produção social, sujeito a revisões e reavaliações, fruto de uma interação entre sujeitos e da interação linguística inserida num contexto”. É possível, então, perceber que o saber prático é essencial na medida em que é constituído por meio de um “repertório de ações”, criado e recriado pelas experiências práticas vivenciadas na dinâmica complexa das interações sociais e suas diversas concepções contextuais, culturais e simbólicas, o que resulta em concepções próprias oriundas dos processos de negociação entre o sujeito e o mundo (THERRIEN e LOIOLA, 2001).

Estas relações transformam e alteram o saber docente, produz e ressignifica os sentidos, pois ocorrem por meio de papéis com diferentes representações no tempo, como aponta Freire (1979) e sugere Tardif (2014), tais como a existencial, a social e a pragmática. São temporais porque sofrem alterações ao longo das fases (exploração, estabilização e consolidação) da carreira do docente, auxiliam no seu desenvolvimento e são oriundas da própria evolução na profissão e de experiências pré-profissionais (TARDIF e RAYMOND, 2000).

As competências docentes provém de diversas fontes como, os conhecimentos adquiridos no período de faculdade enquanto conteúdos disciplinares e pela observação e exemplo de seus antigos professores; informações fornecidas pelos programas em que lecionam e que compõem guias, manuais e outros documentos institucionais. (TARDIF 2000; SLOMSKI, 2007) e (VASCONCELLOS, 2009).

Os professores universitários já entendem que a experiência profissional em suas atividades fora das IES e as titulações não são suficientes para o bom desempenho de suas atividades enquanto docentes (ALBUQUERQUE e ANDRADE, 2016), ele deve ser alguém capaz de reter a atenção do aluno de tal modo a evitar distrações ou pensamentos diferentes ao que está sendo exposto por parte dos alunos. O professor não pode ser visto mais como detentor do saber, uma

vez que o ambiente é complexo e impulsionado por constantes mudanças e cabe a ele utilizar-se da ousadia para inovar em sala de aula e construir, junto ao aluno, o conhecimento.

Neste sentido, o professor deve ser um ator em sala, concebendo a aula como uma oportunidade de interpretação, devendo bem utilizar sua voz, gestos, posturas e movimentos para manter a concentração e estimular a emoção dos estudantes. “Alguns professores conseguem isso sendo extremamente entusiásticos, animados ou espirituosos, enquanto outros conseguem o mesmo efeito com um estilo mais calmo, mais sério e intenso, mas igualmente envolvente” (LOWMAN, 2007, p. 40).

Para Vergara e Villardi (2013), os docentes também devem ter a consciência de estarem formando competências profissionais e gerenciais nos alunos, que serão futuros administradores que atuarão no setor público ou privado. Também entendem que os docentes universitários são, ainda, responsáveis pela formação das competências para pesquisa e ensino dos bacharéis que podem desejar seguir carreira docente posteriormente.

Nos cursos de pós-graduação *lato sensu*, o professor, além de ter as competências já citadas e manter-se atualizado e informado, há a necessidade da experiência de mercado, pois os cursos são práticos e o professor precisa ter essa troca de experiências com os alunos (PLUTARCO e GRADVOHL, 2010). Estes autores enfatizam a questão da necessidade da experiência de mercado do professor que externa à academia como, a experiência de mercado, sendo uma competência central. Nesta pesquisa, os professores pesquisados desvelaram tal experiência como sendo fundamental para o desenvolvimento de competências enquanto docentes, mas apenas como auxiliar no processo de transladar teoria e prática para o aluno de Administração. Os autores destacaram alguns “atributos” como sendo fundamentais para a construção das competências docentes em Administração: didática, conhecimento teórico, experiência de mercado, relacionamento interpessoal e grau de exigência do professor. Em ordem de importância, para os pesquisados aparece em primeiro lugar a didática, seguido do conhecimento teórico, experiência de mercado, relacionamento e exigência do professor.

Nesse sentido, Chamlian (2003) ressalta que os cursos de pós-graduação têm por objetivo desenvolver e formar profissionais que possam contribuir para que os níveis de qualidade dos serviços de ensino sejam maximizados, além de suprir as necessidades provenientes do

processo expansionista do ensino superior. A pós-graduação é uma das mais importantes fontes de desenvolvimento de pesquisas científicas, bem como de formação docente.

Nogueira e Bastos (2012) pesquisaram o gap de competências entre alunos e professores e destacam quatro dimensões para analisar as competências dos docentes: organizar e desenvolver situações de aprendizagem; administrar a progressão das aprendizagens; relação professor-aluno e aluno-aluno e comprometimento e envolvimento com a aprendizagem do aluno. Dessa forma, não existe resposta certa para caracterizar o professor ideal e destacam a necessidade de formação continuada desses profissionais, com foco na relação ensino-aprendizagem.

Em 2013, Vergara e Vilardi realizaram uma pesquisa sobre a aprendizagem docente na prática do ensinar em cursos de graduação em administração e concluíram que os professores evidenciaram três concepções pedagógicas (essencialista, naturalista e construtivista), orientando sua prática docente e estimulando processos de aprendizagem reflexiva, experiencial, transformadora, vicária e situacional. No entanto, eles decidiram mudar sua prática de ensino para melhor ajudar seus alunos a aprender, selecionando atividades práticas de aprendizagem formal e informal que eles mesmos haviam experimentado/vivenciado. O desenvolvimento da competência docente, pela ativação da aprendizagem reflexiva e vicária dos docentes, lhes permitiria reconsiderar suas atuais concepções pedagógicas e abriram-se às construtivistas, mais adequadas ao processo de ensino-aprendizagem para o atual perfil dos alunos e às necessidades da sociedade onde os docentes de administração operam.

Já em 2016, Nicolini e Oliveira estudaram sobre o desenvolvimento de competências através da prática a partir da ótica de docentes de graduação em administração de IES Privadas, e o resultado foi que a interação ou relacionamento interpessoal com os discentes foi considerado pela maioria dos entrevistados mais favorável para o aprendizado e para o processo do ensino-aprendizagem em sala de aula.

Na mesma linha, Santos e Silva (2016) realizaram um estudo para identificar as concepções de ser docente na administração, e foram identificadas quatro concepções: profissional que realiza um trabalho como qualquer outro; educador que atua como mediador do conhecimento; autor do processo educativo e agente transformador de si próprio e dos outros. Estes resultados

suscitam reflexões sobre o que é ser docente e contribuem para o desenvolvimento de saberes da prática docente na graduação e pós-graduação em Administração.

Por outro lado, Guimarães (2016) discutiu as principais questões que envolvem as estratégias didático-pedagógicas, a prática cotidiana do professor universitário do curso de Administração, cuja intenção prioritária é formar o aluno para o mercado de trabalho. Essa pesquisa se traduz numa abordagem teórica discutida entre alguns autores e foram constatados alguns aspectos vivos e ativos da prática docente, como atitude, criatividade, subjetividade, poder, autoridade, formação contínua e inteligência emocional.

Já pelo ponto de vista da emancipação dos docentes pelas práticas das Universidades, Medeiros e Teixeira (2017) em sua pesquisa, perceberam que as práticas da gestão em universidades brasileiras poucos refletem emancipação/dignidade, tendo em vista as categorias respeito, autonomia, transparência e precarização das relações de trabalho, foram apontadas como ausentes na prática de gestão.

Todavia nem todos os professores trabalham sob o mesmo contrato de trabalho. Estes diferentes vínculos são tema da próxima seção.

2.3 Vínculos de Trabalho: formal, informal, flexível

Ao longo das últimas décadas, as relações de trabalho têm se modificado de forma abrangente e contínua, o modelo tradicional de trabalho tem dado espaço para relações mais flexíveis. No Brasil, as relações flexíveis de trabalho sempre tiveram força, pois o trabalho formal e informal sempre apresentou peso parecido na economia do país e na geração de empregos (AZEVEDO e TONELLI, 2009).

O desenvolvimento industrial brasileiro no período pós-guerra permitiu ao país montar uma estrutura produtiva moderna, em que o sistema de trabalho assalariado foi o padrão dominante que passou a chamar de emprego formal, caracterizado pela carteira de trabalho, principal criação da CLT (Consolidação das leis trabalhistas). Até os anos 80, predominou o trabalho assalariado e sua estrutura produtiva estava apoiada no emprego formal, de período integral e com carteira de trabalho assinada (PICCININI, OLIVEIRA e RUBENICH, 2006). A carteira de trabalho assinada representa a comprovação do vínculo empregatício, assegurando ao

trabalhador todos os benefícios da legislação trabalhista (AZEVEDO, TONELLI e SILVA, 2015).

Para os trabalhadores, diferentes contratos também acarretam questões específicas, relacionadas com aspectos objetivos e subjetivos de sua vida laboral (AZEVEDO E TONELLI, 2014). Para Antunes (2006), a força de trabalho tem se tornado mais heterogênea, os contratos de trabalho mais diversificados e incertos, e as relações de trabalho mais complexas.

Com a abertura comercial da década de 90, houve uma reorganização importante do mercado de trabalho. Trabalhadores assalariados tornaram-se autônomos, associaram-se a colegas em cooperativas, constituíram pessoas jurídicas, entre outras alternativas (AZEVEDO e TONELLI, 2014).

A busca de competitividade obriga as empresas a alterarem rapidamente as características de produção, adaptando-se às flutuações do mercado (PICCININI, OLIVEIRA e RUBENICH, 2006) e o trabalhador continua sendo o principal fator a ser flexibilizado para minimizar custos e gerar resultados (IRIGARAY et al 2017). Nesta lógica de redução de custos, a tendência é do emprego flexível se tornar o modelo predominante de contratação (PICCININI, OLIVEIRA e RUBENICH, 2006).

O entendimento do que são contratos flexíveis é amplo e normalmente esse conceito está associado a condições de trabalho diferentes das tradicionais no que se refere a algumas variáveis, tais como a duração do contrato e a forma de remuneração (AZEVEDO e TONELLI, 2014).

A flexibilidade no trabalho é frequentemente associada a atividades de trabalho temporário, terceirização, trabalho de consultoria e autoemprego (AZEVEDO, TONELLI e SILVA 2015). No entanto, muitos termos são usados para designar trabalhadores flexíveis, como trabalhador contingente, prestador independente de trabalho, trabalhador atípico, autoempregado, trabalhador informal, temporário e terceirizado.

Já o trabalho informal é caracterizado por um contrato flexível e é considerado qualquer tipo de relação de trabalho que não corresponde aos critérios de uma relação de trabalho tradicional, como carteira assinada, remuneração fixa, férias e etc. Atualmente, destacam-se três diferentes

interpretações para o termo informalidade. A primeira delas, a econômica, que considera como informais aquelas ocupações periféricas não rentáveis. A segunda, a formal, que é legal, são as situações regulares e previstas em lei, que o trabalhador possui o registro de autônomo ou tem “*status*” de empregador. A terceira popular, que sofre influência tanto da vertente legal quanto da econômica, além da mídia e dos institutos de pesquisa; ela tende a reconhecer como informal a ausência da carteira de trabalho (NORONHA, 2003).

Há ainda a possibilidade do trabalhador se constituir como pessoa jurídica, equiparado a uma empresa. Essa é uma forma de contratação legal do trabalho sem proteção social e atualmente é bastante comum em alguns segmentos de empresas e perfis profissionais (DEDECCA, 2006).

Toledo e Hernandez (2000) também relatam que, nos países de terceiro mundo, há o que se chama de “falso trabalho autônomo” referindo-se àqueles trabalhadores que prestam serviços a empresas como “pessoa jurídica”, mas, na verdade, nessa relação de trabalho há todas as características de vínculo empregatício, a começar pelas normas e regras instituídas pela empresa e que devem ser seguidas por tais trabalhadores.

Azevedo e Tonelli (2014) pesquisaram sobre os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros e o resultado mostrou que, devido à diversidade, as relações flexíveis de trabalho não podem ser tratadas como um processo homogêneo. Há um descompasso dentro do contexto brasileiro entre as relações de trabalho atuais e o ambiente no qual elas estão inseridas. A sociedade brasileira e a legislação trabalhista estão estruturadas com base nas relações de trabalho formais. As organizações muitas vezes não sabem lidar com uma força de trabalho com diferentes tipos de contrato e os trabalhadores não estão preparados para atuar nesse mercado de trabalho diferenciado.

Mais recentemente, Silva, Tonelli e Kim (2017) realizaram uma pesquisa com executivos que migraram do trabalho formal para o trabalho flexível, e cujos resultados reforçam a noção que prevalece no Brasil, de que ‘um trabalho real’ tem que estar associado ao regime da CLT, com suas regras e benefícios. Outro aspecto relevante encontrado foi que o conhecimento é um dos elementos básicos para a realização do trabalho, incluindo o conhecimento técnico e prático e a capacidade de sugerir soluções inovadoras para seus clientes. Para os entrevistados, mesmo que atualmente trabalhem mais horas, eles ainda preferem o regime informal em comparação ao formal.

Nesta pesquisa, os professores com vínculo são considerados os que possuem um contrato de trabalho tradicional formal com a Instituição que é regido pelas regras da CLT e possuem: remuneração fixa; um local de trabalho fornecido pelo empregador; inexistência de um período de relação predeterminado; o empregado trabalha em tempo integral em conformidade com o contrato; e o empregado dedica-se a trabalhar para um único empregador (SILVA, TONELLI e KIM 2017).

Os professores sem vínculo desta pesquisa estão associados ao trabalho informal, que atuam como profissionais autônomos (NORONHA, 2003) ou através de Pessoa Jurídica (DEDECCA, 2006).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

3.1 Origens e Motivação do Estudo

Atualmente, a busca por um sentido do trabalho é tema de grande importância para o indivíduo e um tema de grande interesse para a pesquisadora.

Por trabalhar em uma IES, na gestão da educação executiva, a autora procurou investigar qual o sentido do trabalho para os professores convidados que ministram aulas nos cursos de Pós Graduação *lato sensu* denominados MBA e em paralelo pesquisou o sentido do trabalho para os professores de carreira, que são os professores de dedicação exclusiva que atuam dentro das escolas, e ainda analisou o mesmo tema para os professores extra carreira da mesma Instituição.

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, com viés etnográfico e observação direta realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas.

3.2 Coleta de Dados

As 45 entrevistas foram realizadas em 2017, todas foram realizadas individual e presencial. Com os professores convidados e extra carreira, elas ocorreram dentro Instituição, em sala de aula, ou na sala de reunião; outros ainda foram realizadas no local de trabalho destes profissionais fora da Instituição. Com os professores de carreira as entrevistas aconteceram no escritório deles, dentro da escola.

Esses professores foram escolhidos por conveniência e acessibilidade até que fosse possível identificar a percepção do sentido que eles atribuem ao trabalho que realizam e ocorre-se a saturação do campo quando se validou das categorias *a priori* que foram utilizados, bem como das emergentes.

O objetivo da pesquisa foi explicitado para os entrevistados, que deram permissão por escrito para que a entrevistadora pudesse relatar a entrevista; todavia, seu anonimato será preservado.

Das 45 entrevistas, três não foram autorizadas a gravar, as demais foram gravadas e o tempo de duração total das entrevistas foi de 939 minutos, uma média de 20 minutos por entrevista. Durante todo o processo foram feitas as anotações do campo.

As observações diretas também foram registradas nas notas de campo por meio de “*field notes*” que registraram as conversas informais e atividades do dia a dia desses professores, assim como as percepções do pesquisador durante todo o processo da pesquisa.

Quanto ao perfil dos participantes, eram 09 mulheres e 36 homens, 13 professores de carreira, 3 professores extra carreira e 29 professores convidados. Quanto à titulação são 21 doutores, 19 mestres e 5 especialistas, a idade média dos entrevistados é de 52 anos, onde o mais novo tem 28 anos e o mais velho 74 anos. O tempo médio de aulas ministradas na Instituição foi de 15 anos, onde o mais novo tem 1 ano e o mais velho 50 anos de aulas. De todos os entrevistados 19 tiveram parte da sua formação dentro da escola.

O procedimento de coleta de dados utilizados para investigação será realizado por meio de entrevistas semiestruturadas, as quais foram divididas em 4 blocos.

O primeiro bloco tratou dos dados sócio demográficos como, idade, formação, estado civil e tempo de aula na Instituição.

O segundo bloco tratou dos dados sobre o trabalho de forma geral, sua importância e sua história/trajetória profissional.

O terceiro bloco tratou o que é ser professor para os entrevistados, como ingressou nessa carreira, como é sua afinidade com a sala de aula e com os alunos, quais são os pontos positivos e negativos dessa profissão e qual a sua relação com a Instituição que trabalha.

Finalmente o quarto bloco abordou sobre o sentimento em relação ao trabalho que exerce como professor, qual o sentido, como esses sentidos se manifestam no cotidiano e o que é um trabalho sem sentido para eles.

3.2.1 Roteiro das Entrevistas

Bloco 1: Dados pessoais

Nome:

Idade:

Estado civil:

Formação completa:

Tempo de aulas na IES analisada:

No bloco 2: Trabalho, sua importância e trajetória profissional.

Pergunta 1: O que é trabalho para você?

Pergunta 3: Qual a importância do trabalho na sua vida?

Pergunta 4: Algum outro trabalho além de dar aulas?

Pergunta 4: Conte um pouco da sua trajetória profissional.

No bloco 3: Ser professor e suas relações.

Pergunta 1: O que é ser professor?

Pergunta 2: O que fez com que buscasse essa carreira e como iniciou a carreira?

Pergunta 3: Como se sente em sala de aula com os alunos?

Pergunta 4: Qual o lado bom e o lado ruim desta profissão?

Pergunta 5: Como você se vê dentro da Instituição?

No bloco 3: O Sentido do Trabalho

Pergunta 1: Qual o sentido deste trabalho para você?

Pergunta 2: Como estes “sentidos” se manifestam no seu cotidiano?

Pergunta 3: O que é um trabalho sem sentido para você?

3.2.2 Perfil dos Entrevistados

Todos os entrevistados, conforme categorização da tabela abaixo, são professores de IES, apesar de todos ministrarem aulas na mesma IES analisada, alguns apresentam diferentes grau de formação, idade e tempo de aulas na Instituição.

Tabela 1: Categorização dos entrevistados

Categorização dos Entrevistados						
Nu	Classificação	Gênero	Formação	Formação na escola	Idade	Tempo de aulas na escola (anos)
E1	convidado	M	Mestre	NÃO	53	11
E2	convidado	M	Doutor	NÃO	60	20
E3	carreira	M	Doutor	NÃO	57	24
E4	convidado	M	Mestre	SIM	50	8
E5	extra carreira	M	Mestre	NÃO	40	4,5
E6	convidado	F	Doutor	NÃO	36	6
E7	convidado	M	Mestre	NÃO	61	18
E8	convidado	M	Mestre	SIM	66	24
E9	convidado	M	Mestre	NÃO	50	20
E10	convidado	M	Doutor	NÃO	63	20
E11	convidado	F	Mestre	SIM	66	28
E12	convidado	M	Mestre	NÃO	38	5
E13	convidado	M	Mestre	NÃO	40	7
E14	convidado	M	Doutor	NÃO	49	17
E15	convidado	M	Especialista	NÃO	65	33
E16	carreira	F	Mestre	NÃO	69	12
E17	carreira	M	Doutor	SIM	55	18
E18	carreira	M	Doutor	SIM	57	20
E19	carreira	M	Doutor	SIM	70	45
E20	convidado	F	Mestre	SIM	58	12
E21	convidado	M	Especialista	NÃO	55	17
E22	convidado	M	Especialista	NÃO	56	10
E23	convidado	F	Mestre	SIM	49	14
E24	convidado	M	Mestre	SIM	67	25
E25	convidado	M	Doutor	NÃO	44	10
E26	convidado	M	Mestre	NÃO	44	14
E27	convidado	M	Especialista	NÃO	62	16
E28	convidado	M	Mestre	SIM	48	4
E29	convidado	M	Mestre	SIM	68	31
E30	convidado	M	Mestre	NÃO	50	16
E31	convidado	M	Mestre	SIM	61	22

E32	carreira	F	Doutor	SIM	34	3
E33	carreira	M	Doutor	SIM	28	3
E34	carreira	M	Doutor	NÃO	31	1
E35	carreira	M	Doutor	NÃO	36	2,5
E36	carreira	M	Doutor	NÃO	31	2,5
E37	convidado	M	Especialista	SIM	48	8
E38	carreira	M	Doutor	NÃO	66	8
E39	carreira	M	Doutor	SIM	74	50
E40	Extra carreira	F	Doutor	SIM	34	2,5
E41	convidado	F	Doutor	SIM	63	5
E42	Extra carreira	M	Doutor	NÃO	44	13
E43	convidado	M	Doutor	NÃO	42	10
E44	carreira	M	Doutor	NÃO	46	10
E45	convidado	F	Mestre	SIM	47	1,5

3.3 Tratamento dos Dados

O tratamento dos dados é um processo permanente, envolvendo reflexão contínua sobre os dados, ou seja, a análise dos dados qualitativos é conduzida junto com a coleta de dados, a realização das interpretações e a redação de relatórios (CRESWELL 2010).

Durante a análise dos dados eles foram organizados e analisados em categorias, foi composta uma lista de principais ideias que apareceram e todas as entrevistas, foram transcritas integralmente no mesmo dia da realização das mesmas, e as anotações de campo foram regularmente revistas.

As análises dos dados das entrevistas foram submetidas a análise do discurso, que tem “a intenção de não só aprender a mensagem, mas de também explorar o seu sentido, seus significados: o que se fala e como se fala, o que está explícito e o que está implícito, a linguagem empregada e as dimensões enfatizadas” (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p.340).

“Na análise do discurso, procura-se compreender a língua fazendo sentido, enquanto trabalho simbólico, parte do trabalho social geral, constitutivo do homem e da sua história” (ORLANDI, 2003, p.15).

A análise do discurso busca os efeitos de sentido relacionados ao discurso e preocupa-se em compreender os sentidos que o sujeito manifesta por meio dele. Portanto, a análise do discurso

trabalha com o sentido e não com o conteúdo do texto, um sentido que não é traduzido, mas produzido. A análise do discurso possibilita “apreender os enunciados verbais e não-verbais como comportamentos comunicativos, elementos constituintes da identidade de um grupo, visto como uma comunidade de fala” (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p.340).

Todas as informações levantadas sobre o sentido do trabalho foram analisadas e organizadas conforme a categorização *a priori* feita por Estelle Morin (2001): O trabalho que é realizado de forma eficiente e leva a um resultado; o trabalho que é intrinsecamente satisfatório; O trabalho é moralmente aceitável; o trabalho que é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; o trabalho que garante segurança e autonomia e o trabalho que mantém ocupado.

Por serem perguntas abertas, foi possível identificar categorias emergentes que foram encontradas na pesquisa: Professor não é professor, encontro com a profissão e o fator identitário.

Todas as categorias acima convergem para uma categoria axial, que é o cruzamento das categorias *a priori* e das emergentes: Razão e Significado.

4 REVELAÇÕES DO CAMPO

A análise dos dados coletados foi dividida em três partes. Na primeira parte serão apresentadas as categorias *a priori* a luz da teoria, na segunda parte as categorias que emergiram do campo e na terceira parte, será feito um cruzamento de todas as categorias numa categoria axial.

Adão e Eva pecaram e foram obrigados a trabalhar.

Gênesis 3. 17-19

A bíblia mostra o trabalho como forma de punição pois Adão e Eva pecaram, desobedeceram às ordens do criador e por isso foram castigados a trabalhar. Dejours avalia o trabalho como uma forma de prazer e sofrimento. Segundo Dejours (2004), a contínua submissão às pressões e ao sofrimento no trabalho gera a ocorrência de um ajuste entre a subjetividade e a organização do trabalho, em que estratégias são mobilizadas diante destas vivências, permitindo, mesmo que precariamente e temporariamente, a continuidade do trabalho, por outro lado, o prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho, sendo a valorização o sentimento de que o trabalho é importante e significativo para a organização e para a sociedade (DEJOURS, 2004).

4.1 Categorias do Sentido do Trabalho *a priori*

As informações levantadas na pesquisa foram analisadas conforme a lente teórica de Morin (2001) e o sentido do trabalho para o professor.

O trabalho de forma geral para os professores é tratado como uma ocupação, um meio de sustento, de realização e autodesenvolvimento, conforme fragmento dos discursos:

O trabalho é parte da minha vida, um ganha pão, um ofício, algo que contribui para crescimento, aprendizado. (E3)

Fundamental na vida do ser humano, que passa pela identidade, dignifica, dá prazer e renda. Melhores coisas da vida. (E14)

As seleções lexicais “um ganha pão” se refere ao sustento, “um ofício” seria a ocupação “contribui para crescimento, aprendizado” seria a realização e o prazer na função. O trabalho é visto como central na vida dos entrevistados e que passa pela “pela identidade” dos mesmos. O

trabalho é tão importante na vida do ser humano que seu desaparecimento rompe laço vital de sua própria existência (THIRY-CHERQUES 2004).

4.1.1 Trabalho como Fonte de Geração de Valor

Nessa categoria, Morin (2001) atribui o trabalho como uma atividade produtiva que agrega valor. O trabalho do professor é visto como um trabalho produtivo e que traz valor para todos os envolvidos, não só para os alunos como para eles próprios e para a sociedade, como sugerido no fragmento do discurso abaixo:

O trabalho do professor é agregar valor, é muito importante, agregar valor para alguém, contribuir de alguma forma para alguém. (E33)

A seleção lexical “agregar valor” traz para o professor um sentimento de realização, de contribuição para o indivíduo através do conhecimento transmitido.

Para todos os entrevistados, o trabalho de professor leva a um resultado útil, e não é só pelo conhecimento passado em sala de aula, mas o desenvolvimento dos alunos através deste conhecimento e a aplicação do aprendizado nas organizações em que os mesmos atuam, conforme fragmentos dos discursos abaixo:

O trabalho não é necessariamente produzir alguma coisa, você pode produzir e não ter utilidade, agora você pode ser útil, mas não produzir nada, no caso de aconselhamento. (E19)

Quando estou entrosado com o grupo me sinto super bem, a gratificação do professor não é ter o aluno que responde é você ter a sensação de dar a continuidade na aprendizagem e não só o conteúdo, quando você sente essa dinâmica, que eles relacionam, e que ele aplica essa atividade e tem um resultado, isso para mim é um momento gratificante, epifania é quando acontece isso. (E38)

A seleção lexical “agora você pode ser útil, mas não produzir nada, no caso de aconselhamento”, o entrevistado questiona o sentido do trabalho como aquele que tem que ser produtivo, ele alega que o papel do professor pode ir além da produção de alguma coisa, como o aconselhamento que ele considera um trabalho útil, mas que não produz nada.

A seleção lexical “ele aplica essa atividade e tem um resultado, isso para mim é um momento gratificante”, o professor enxerga o seu ofício e ao mesmo tempo um prazer, quando o aluno coloca em prática o conhecimento que foi recebido levando a um resultado satisfatório para ele.

4.1.2 Trabalho Intrinsecamente Satisfatório

Nesta categoria, Morin (2001) analisa o trabalho como aquele que dá prazer e onde o indivíduo consegue se desenvolver e colocar seu talento, para os professores a sala de aula é este momento, conforme fragmento do discurso abaixo:

Já ouviu falar no conceito Flow? É o êxtase, é onde você coloca o seu melhor, me sinto nesse estado quando encontro turmas que eu percebo que as pessoas estão participando deste processo, entro sempre com essa disposição, com esse papel, ali estou fazendo o meu melhor não estou dizendo que é meu o melhor de sempre, mas até aquele momento. Eu gosto do que eu faço, tenho prazer em sala de aula e quando eu percebo que não consigo contagiar eu me sinto frustrada, de um modo geral minha experiência é satisfatória. (E20)

A seleção lexical “é onde você coloca o seu melhor, me sinto nesse estado quando encontro turmas que eu percebo que as pessoas estão participando deste processo” a sala de aula, é um momento de prazer e não precisa de motivação externa para que o professor deposite o seu melhor, pois naquele momento ele consegue colocar seu talento e suas competências.

O trabalho do professor não é visto como um trabalho rotineiro, apesar de muitos ministrarem a mesma disciplina a cada módulo ou semestre, conforme fragmentos do discurso abaixo:

É sempre uma coisa nova, por mais que você dê a mesma aula é sempre uma experiência nova, a aula é a mesma, mas cada aula é uma experiência diferente. Cansativo, mas é bom. (E13)

A seleção lexical “por mais que você dê a mesma aula é sempre uma experiência nova” mostra que o trabalho não é rotineiro, o professor pode dar a mesma matéria ou conteúdo, mas a evolução das aulas vai de acordo com o ritmo das turmas.

O trabalho do professor é vislumbrado como um trabalho desafiador, não só intelectualmente, como no fragmento do discurso abaixo:

O trabalho de professor é um desafio constante, mas é uma diversão, gosto de fazer tudo que eu faço, cumprimento de metas, fico me impondo novos limites. (E12)

Na seleção lexical “desafio constante”, o professor trabalha com conteúdo, informação e precisa estar atualizado, estudando, lendo, escrevendo e o desafio da sala de aula, seja com dúvidas, orientação ou enfrentamento dos próprios alunos e para isso precisa estar preparado.

O trabalho do professor envolve também um autodesenvolvimento, conforme a fala:

Ser professor é o autodesenvolvimento, o professor tem que se virar, abri muito meu leque, esse desenvolvimento é pessoal, não aprendi em lugar nenhum, nem graduação, nem mestrado e nem doutorado. (E43)

A seleção lexical “tem que se virar”, há um sentimento de superação e “abri muito meu leque” é um desenvolvimento que depende somente dele.

O trabalho do professor foi apontado como um trabalho de muita autonomia no dia a dia na execução da tarefa, pois não tem quem o diga como deve ser a aula, ele tem liberdade de criação e de metodologia, conforme fragmento do discurso abaixo:

O bom do trabalho de professor é que não tem chefe, ninguém te diz como fazer, pelo menos até hoje. (E43)

As seleções lexicais “não tem chefe”, “ninguém te diz como fazer” dá a conotação de um trabalho com liberdade e autonomia.

O trabalho de professor como forma de realização ultrapassa a vida profissional e transcende para a vida pessoal:

O trabalho de professor é uma forma de realização pessoal, onde realizo uma parte de mim, como ser humano, eu sou mais que mãe, esposa e filha, e a construção profissional é importante e muitas vezes me sinto uma pessoa de sucesso. (E45)

A seleção lexical “forma de realização pessoal onde realizo uma parte de mim, como ser humano” traz o próprio desenvolvimento do professor, onde consegue vencer seus desafios.

4.1.3 Trabalho Moralmente Aceitável

Nesta categoria, Morin (2011) define o trabalho como aquele que desenvolve uma sociedade, que influencia tanto na realização das atividades como nos objetivos que se destina, é um

trabalho que transcende interesses particulares. E para os entrevistados, o trabalho de professor é uma das profissões que mais contribui para isso, conforme fragmento do discurso abaixo:

O trabalho é a oportunidade que temos de transformar nosso conhecimento em realidade para contribuir para o desenvolvimento da sociedade e de uma nação. (E15)

A seleção lexical “contribuir para o desenvolvimento da sociedade”, confirma a colaboração do professor para a crescimento social.

Além de desenvolver a sociedade, o professor tem a oportunidade de deixar um legado: Forma de realizar, deixar algo, beneficiar o maior grupo de pessoas. (E40)

A seleção lexical “beneficiar o maior grupo de pessoas” revela a racionalidade instrumental.

Muitos relatam que através da profissão o professor tem a oportunidade e responsabilidade de melhorar as pessoas como seres humanos:

Me tornei professor quando vi que podia melhorar o nível da dependência das pessoas, de consciência dos alunos e isso influenciar sua família e sua descendência. Essa ideia me apaixonou, que eu pudesse contribuir para isso e isso também me incentivou a escrever curso. (E29)

O trabalho do professor tem o lado social gratificante que dá sentido ao trabalho do professor, a outra é obviamente ter uma posição na sociedade que te permite uma vida confortável e que te permite influenciar de alguma maneira os rumos das coisas, o que discute em sala de aula o que fica pode ajudar e deve ajudar, mas dependendo do aluno, a melhorar o desempenho das organizações, até ter uma perspectiva diferente do trabalho do gestor, o conhecimento nunca é gratuito é transformador da sociedade claro que não surge de uma hora para outras surge lá na frente, mas pode ajudar, influenciar na melhoria das organizações e consequentemente da sociedade. (E38)

A seleção lexical “influenciar sua família e sua descendência” mostra um trabalho socialmente responsável e “influenciar de alguma maneira os rumos das coisas” fala da influência do professor sobre as organizações através da educação dos gestores.

Os entrevistados entendem que o papel do professor deve ser uma retribuição à sociedade pelo que ele recebeu, devolver o conhecimento como forma de agradecimento, como na fala abaixo:

Além dele ser o óbvio o sustento financeiro, é dar vasão ao conhecimento que eu tenho, eu tenho uma facilidade de estudar e transmitir que outras não tem, e podendo melhorar o país, a cidade e a sociedade com esse tipo de conhecimento é bem valido, quase um compromisso. (E26)

Eu me acho na obrigação de transferir o meu conhecimento. Acabei descobrindo que era uma vocação. As pessoas falam que eu fui vocacionado para essa profissão. (E15)

As seleções Lexicais “quase um compromisso” e “obrigação de transferir o meu conhecimento”, dignos de uma retribuição à sociedade pelo que eles receberam, como se fosse devolver, uma forma de agradecimento.

4.1.4 O Trabalho e as Relações Humanas

Morin (2001) engloba nesta categoria as relações sociais entre as pessoas e, para os professores, essa relação é com seus pares, com a Instituição e com os alunos. Essa interação dá a identidade social do professor e o ajuda a ter mais autonomia e segurança, o ajuda a ter seu espaço na sociedade, conforme fragmento do discurso abaixo:

O trabalho de professor é uma forma de integração social, interagir com as pessoas, fazer parte de alguma coisa. (E33)

As seleções lexicais “integração social” e “interagir com as pessoas” comprovam que, para o trabalho do professor, essa aproximação com as pessoas é essencial para a seu ofício.

Os professores em sala de aula valorizam muito a troca com os alunos, eles veem um aprendizado duplo e constante, como na fala abaixo:

É a forma que eu tenho de me realizar e estar em contato com o universo, ganhar dinheiro e estou o tempo todo me atualizando em contato com pessoas e fazendo uma troca. (E22)

A seleção lexical “em contato com pessoas e fazendo uma troca” reforça a importância dessa categoria para os entrevistados.

De acordo com os professores, a sala de aula é um meio de estar em contato com os jovens, de se manter vivo e ativo. Para os professores mais velhos é bem importante, como sugerido pelos fragmentos do discurso abaixo:

O trabalho de professor para mim, é rejuvenescer, renovação, é estar inserida no mundo. É essencial. (E16)

Ser professor de alguma forma rejuvenesce, estamos sempre falando com pessoas muito mais jovens que vai trazendo coisas novas, diferentes, que você está sempre muito a par, sempre gostei muito dessa interação. (E41)

Me sinto bem em sala de aula, é raro eu estar me sentindo mal, eu sou sério, mas não triste, as vezes estou cansado, e como me meto a fazer muita coisa, tem hora que eu fico louco para voltar para casa, tomar um banho, tomar um vinho, mas quando entro em sala muda tudo, sala de aula para mim é como se fosse um local que você rejuvenesce, é meu palco, minha vida. (E10)

As seleções lexicais “rejuvenescer, renovação“, “ser professor de alguma forma rejuvenesce“ e “sala de aula para mim é como se fosse um local que você rejuvenesce”, mostra que a profissão de professor não tem idade e para os professores é um meio de estar em contato com a juventude e inserido no mundo.

4.1.5 O Trabalho que garante a Segurança e Autonomia

Nesta categoria, Morin (2011) relaciona o trabalho com um salário que traz o sentimento de segurança e possibilita autonomia e independência. O trabalho de professor recebe remuneração pela atividade exercida e consegue atribuir esse sentido ao seu trabalho independentemente do vínculo, conforme fragmentos do discurso abaixo:

Consigo atingir minha liberdade, independência, do adulto, de ter um trabalho que proporciona liberdade, realização pessoal, material (sobrevivência), prazer. Fico feliz de fazer uma coisa que dá certo. (E32)

A seleção lexical “independência, do adulto” mostra a relação de independência com a fase adulta de possuir um trabalho que assevera essa categoria.

O trabalho é superimportante, primeiro porque eu adoro o que eu faço, trabalho muito, fico muitas e muitas horas por dia é essencial porque me dá subsídio para pagar as contas, mas se eu fosse muito rico, não conseguiria ficar sem trabalhar. (E33)

Conforme fragmento do discurso acima, “mas se fosse rico, não conseguiria ficar sem trabalhar”, pesquisas realizadas por MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) sobre a remuneração no trabalho demonstram que a maioria das pessoas, mesmo que tivessem dinheiro suficiente para o resto da vida, continuariam a trabalhar, pois o trabalho é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir parte da sociedade, de ter uma ocupação, um objetivo de vida (MORIN 2001), como assevera o fragmento do discurso a seguir:

Se eu ganhasse na mega sena hoje, eu continuaria dando aula de graça em algum canto, ou palestras para jovens que querem entender sobre inovações tecnológicas. (E26)

O trabalho é de tamanha importância na vida dos entrevistados que alguns optaram pela docência como segunda carreira, pois não queriam ficar sem trabalhar, conforme fragmento do discurso abaixo:

A importância do trabalho é total, não consigo viver sem trabalhar, pelo menos até hoje, daqui a pouco vou fazer a segunda aposentadoria. (E29)

Para os entrevistados não é alcançado um equilíbrio adequado entre a vida pessoal e profissional. Apesar da flexibilidade que possuem com horários, o tempo dedicado ao trabalho fora dele é muito grande:

Ser professor é dedicação exclusiva, você tem que preparar e pensar nas aulas, de delinear a sua grade de aula de acordo com a proposta do curso, você tem o durante que é o lidar com as pessoas em sala de aula que é o momento de você estar no palco, então você tem que estar naquele palco iluminado, mas pensando na individualidade das pessoas, lidar com ética, com a percepção das individualidades, e tem a correção de provas e trabalhos que dá um trabalhão, acompanhar os alunos um pouco nessa trajetória, naquele ano letivo. Para mim é *full time*, porque você está em casa, na rede e você lembra de alguma coisa para aula, e você levanta e vai escrever/anotar então por isso eu falo dedicação exclusiva. (E16)

A seleção lexical “*full time*” caracteriza o trabalho do professor como *onipresente* corroborando os estudos de Menezes, Nepomuceno e Batista-dos-Santos (2011).

Para os professores pesquisadores a pressão pela publicação não é vista como saudável:

O lado ruim é a pressão pela publicação, é uma coisa muito ruim, porque você acaba descolando aquela atividade do prazer se tornando um sacrifício. (E6)

A seleção lexical “descolando aquela atividade do prazer se tornando um sacrifício”, corroboram Dejours, Abdoucheli e Jayet (2007), as situações de trabalho geradoras de sofrimento mobilizam um ajuste entre a subjetividade e a organização do trabalho, por meio de estratégias individuais e/ou coletivas, para lidar com suas vivências e continuar trabalhando.

4.1.6 O Trabalho que mantém Ocupado

Na última categoria, Morin (2011) aponta a ocupação. O trabalho como uma atividade programada, que deve ter início e fim. No caso dos professores eles têm o planejamento das suas aulas que depende unicamente deles, conforme fragmento do discurso abaixo:

O bom do trabalho do professor é que a gente tem que se atualizar, não é rotineiro, é dinâmico, eu posso fazer meus horários, me organizo, escolher minhas aulas, trabalho muito final de semana, mas sou eu que escolho. (E11)

A seleção lexical “trabalho muito final de semana, mas sou eu que escolho” o professor além de administrar seu tempo de aulas ele ainda tem autonomia para escolha.

Para alguns entrevistados o tempo fora de casa para ministrar aulas em outros lugares prejudica a vida pessoal, como sugere o fragmento do discurso abaixo:

Eu por muitas vezes já saí de casa chorando, chegando no domingo e na segunda tendo que me deslocar para outros lugares, se você não souber administrar sua agenda, família e amigos vão se perdendo, isso é o lado ruim de que você não tem um tempo que gostaria de ter, por causa de um ritmo de trabalho. (E21)

A seleção lexical “já saí de casa chorando, chegando no domingo e na segunda tendo que me deslocar para outros lugares” mostra que apesar da liberdade de escolha das aulas, os professores convidados têm um ritmo pesado de viagens que toma parte do tempo com a família.

O trabalho é realização pessoal e propósito. Muito importante, eu acho que a gente passa a maior parte do tempo trabalhando, comecei muito jovem e ainda acho que vou muito longe, o trabalho tem a ver com identidade, é você se sentir útil (E20)

A seleção lexical “eu acho que a gente passa a maior parte do tempo trabalhando, comecei muito jovem e ainda acho que vou muito longe” é um indicador da profissão do professor, pois é uma profissão que não tem limite de idade.

4.2 Categorias Emergentes

Nas categorias emergentes encontradas na pesquisa foi possível observar as diferenças nas respostas dos professores de carreira e dos professores convidados.

4.2.1 Ser Professor não é Professar

Essa categoria trata do sentido de ser professor, e para as todos os entrevistados respostas similares aparecem como: Passar conhecimento, gostar de ensinar, dedicação exclusiva, exercício de paciência, tolerância, servir, instigar, influenciar, contribuir, ajudar pessoas, orientar, provocar, facilitar, motivar, se colocar no lugar do aluno, dar a chance para o aluno aprender. Muitas dessas respostas se repetem nos diferentes tipos de vínculos de professores.

Para alguns professores convidados foi apresentada algumas respostas diferentes, como no fragmento do discurso abaixo:

Ser professor é desafiado todo dia, ter que matar um leão por dia, é como prestador de serviço em geral, se você fizer bem feito um ou outro vai te elogiar, mas as pessoas já esperam isso de você, mas se você cometer uma falha e não estiver num dia bom todo mundo vai perceber. (E5)

A seleção lexical “matar um leão por dia” sinaliza o desgaste do professor, ele vai para a sala de aula com uma missão e tem que cumprir essa tarefa, o trabalho do professor é de muita exposição, ele não tem tempo para estar num dia ruim, como corrobora o seguinte fragmento do discurso:

Como ser humano por mais que você seja apaixonada pelo que você faz, tem dias que você não está bem e compromisso assumido é missão cumprida, você tem que tirar força que não sabe da onde, já dei aula em dia de falecimento de pessoas muito querida e fui dar aula para não deixar as pessoas na mão. (E20)

Ser professor é pensar no outro, e principalmente no aluno, o professor tem que estar em sala de aula bem, “já dei aula em dia de falecimento de pessoas muito querida e fui dar aula para não deixar as pessoas na mão”, nessa fala fica nítido que a importância do seu papel como professor.

Para os professores convidados, surge a troca de experiências como uma definição para ser professor, no entanto para alguns professores de carreira, principalmente os mais experientes,

a troca de experiência não deve ser o sentido de estar em sala de aula, conforme fragmento do discurso abaixo:

Aula não é troca de experiências, você ensina aquilo que a prática não pode ensinar. (E39)

Para o professor convidado, aquele que ministra aulas para o executivo, o sentido é o oposto, conforme seleção lexical “ser professor é troca de experiências” abaixo:

Ser professor é troca de experiências nos programas de MBA. (E13)

O professor que ministra aulas para os cursos *stricto sensu* e cursos *lato sensu* encontra uma diferença, como encontrado no seguinte fragmento do discurso:

A diferença nasce em mim de dar aulas de graduação e MBA, no mestrado também, o aluno de graduação eu estou formando e o mesmo ocorre no mestrado e o aluno de MBA eu estou informando eu realmente acredito nisso. Acho que tenho que ser mais exigente com nota e frequência na graduação que no MBA.
O sentido muda, a grana continua dos dois lados, mas a minha missão muda, na graduação eu estou desenvolvendo o moleque intelectualmente, no MBA eles já foram formados, eles precisam de ferramenta. (E43)

As seleções lexicais “aluno de graduação eu estou formando e o mesmo ocorre no mestrado”, assevera neste caso que o professor deve formar o aluno nos programas *stricto sensu* e “no MBA eles já foram formados, eles precisam de ferramenta”, conforme fala, o professor deve informar o aluno nos programas de *lato sensu*.

Sobre a sala de aula foi possível encontrar outra diferença dos professores de carreira mais jovens para os professores convidados. O professor de carreira ingressa na Instituição através da pesquisa e como acompanhamento, vem o pacote de ministrar aulas. A maioria dos entrevistados não considera as aulas como prioridade, conforme fragmentos dos discursos abaixo:

Meu trabalho é a pesquisa, se fosse só dar aula eu não estaria aqui, sinto que é um complemento que eu gosto também. Aula para mim é secundário. (E36)

Sempre gostei de pesquisa e como fiz doutorado uma coisa estava ligada na outra, aula e pesquisa, gosto mais de pesquisa que dar aulas. (E3)

Sala de aula não é o que mais me interessa, eu gosto mais de analisar dados, de interpretar, de pensar, mas quando estou em sala de aula tem um sentido de troca bom, e de realização de que o meu conhecimento serve e é útil, isso faz todo sentido, esse *open mind*. (E6)

As seleções lexicais “meu trabalho é a pesquisa” e “se fosse só dar aula eu não estaria aqui”, “gosto mais de pesquisa que dar aulas”, “Sala de aula não é o que mais me interessa”, fica nítido nestes discursos que a dedicação do professor de carreira para a pesquisa não é a mesma para sala de aula:

No Brasil não tem carreira de pesquisador, você tem que ser professor também. (E33)

O lado bom é a flexibilidade de horário, e do que fazer, tanto pesquisador quanto professor, ser professor é a parte rígida que eu não tenho como não dar minha aula na parte da manhã, não posso faltar, mas no trabalho de pesquisador eu tenho a uma flexibilidade maior, mas é um pacote que não vende separado, é um pacote junto de professor e pesquisador. (E34)

As seleções lexicais “No Brasil não tem carreira de pesquisador, você tem que ser professor também” e “é um pacote junto de professor e pesquisador”, confirma a necessidade de estar em sala de aula apesar de não ter sido sua primeira escolha.

Os professores de carreira que têm mais tempo de aulas na IES, já enxergam a docência como função central nas suas atividades, e não a pesquisa, como confirma o fragmento do discurso abaixo:

Apesar de fazer muita coisa eu me considero um professor. Tudo que eu faço é para iluminar meu papel de professor. Esse é o sentido de tudo, eu faço pesquisa porque quero ser um bom professor, faço consultoria para ser um bom professor. Tudo gira em torno de ser professor, é minha função central. É influenciar pessoas, de tentar contribuir para as pessoas, não é passar dicas, formulas, ou ter ideia de transmissão de conhecimento eu não gosto dessa expressão. Desenvolver intelectualmente em determinado campo, vender ideias, para que as pessoas possam seguir seus próprios caminhos, traçar seus próprios caminhos. (E19)

“Faço pesquisa porque quero ser um bom professor”, “Tudo que eu faço é para iluminar meu papel de professor”, essas seleções lexicais mostram o professor quem tem uma dedicação e vocação para a docência.

Essa visão é a mesma para professores convidados mais antigos que se enxergam como educadores, e citam muitas vezes que a transmissão do conhecimento é o mais importante, como afirma no seguinte fragmento do discurso:

Eu digo que umas das coisas mais gratificantes para o ser humano é a gente conseguir transmitir conhecimento e na área de educação a gente consegue fazer isso. (E7).

Entretanto, a maioria dos professores convidados que ministram aulas para executivos pensam de outra forma e entendem que a informação deve ser passada da forma mais rápida possível, com dicas ou fórmulas, segundo o fragmento do discurso abaixo:

Sem romantismo, ser professor é tentar passar a melhor informação possível de forma que o aluno o transforme em conhecimento de maneira rápida, é ser um elo de facilitação na vida das pessoas. (E22)

“Ser professor é ser um elo de facilitação na vida das pessoas”, essa seleção lexical confirma que para a maioria dos professores convidados entrevistados, esse é o seu papel do professor de formação executiva.

Os professores de carreira não enxergam nenhum tipo de incentivo dentro da Instituição para a docência, na opinião desses professores, eles só são “vistos” através da pesquisa, da publicação. Eles não têm nenhum incentivo para dar uma boa aula, até porque não são avaliados como professores, somente como pesquisadores, como corrobora o fragmento do discurso abaixo:

Docente é um pedaço que atinge 30% do trabalho do professor de carreira. O professor de carreira, ele dificilmente tem esse sentido de propagar conhecimento. Não temos incentivo em nenhuma Instituição do Brasil de sermos professor estrela e isso é importante, pois somos avaliados só por pesquisa. Deveria ter um incentivo de certa forma para evitar que pessoas tenham aula comigo por exemplo. (E29)

A seleção lexical “Não temos incentivo em nenhuma Instituição do Brasil de sermos professor estrela”, mostra que o entrevistado sente falta de um incentivo que poderia ajudar a melhorar seu desempenho em sala de aula. A seleção lexical “Deveria ter um incentivo de certa forma para evitar que pessoas tenham aula comigo por exemplo”, nessa fala deixa a entender que as aulas não é onde o professor dá o seu melhor.

Um professor de carreira com bastante experiência na docência também tece críticas à falta de avaliação dos professores em sala de aula na modalidade *stricto sensu* conforme o fragmento do discurso abaixo:

O ensino não é mais avaliado, só a pesquisa. A Profissão está individualizada. A Pesquisa é obrigação. Hoje alunos ajudam o professor a escrever e crescer. (E39)

Além da avaliação, é preciso que haja incentivo, reconhecimento e *feedback* para o professor em sala de aula, como assevera o fragmento do discurso abaixo:

Dar aula é trabalhoso e pouco reconhecido, não tem o reconhecimento devido, ninguém vê o professor que muda as pessoas, mas como aquele que passa conteúdo, e isso é o que menos importa. É ruim não contar como uma avaliação formal, se você faz uma boa aula, dá um trabalho do cão e ninguém reconhece, é reconhecido com um tapinha, quando acontece, você é reconhecido quando há a publicação, produção acadêmica que é o que dá pontuação, prestígio e etc, você ser um bom professor não te dá nada além do seu prestígio com seus alunos e seu bem estar, mas não te dá nenhuma outra motivação extrínseca então você tem que se motivar intrinsecamente, você não tem *feedback*, só o de sala de aula pelos seus alunos. (E40)

A seleção lexical “dar aula é trabalhoso e pouco reconhecido”, “é reconhecido com um tapinha, quando acontece” confirma mais uma vez o peso que a sala de aula tem para o professor de carreira pesquisador, “você é reconhecido quando há a publicação”, mostra onde serão colocados os esforços desse professor, “você não tem *feedback*, só o de sala de aula pelos seus alunos” a falta do incentivo e *feedback* formal deixa os professores desmotivados.

De maneira oposta, ocorre com os professores convidados que ministram aulas nos cursos de Pós-Graduação *lato sensu*. Eles precisam ser professores “estrelas” e são avaliados pelos alunos, que atribuem uma nota ao seu desempenho em sala e se alcançarem uma nota alta, eles continuam sendo agendados pelos coordenadores, e muitos desses professores se referem a IES analisada como uma Instituição meritocrata e justa, exatamente por serem escalados pelo seu desempenho, de acordo com os fragmentos do discurso abaixo:

Essa IES é meritocrata, tem seu lado bom e ruim, se você está fazendo sucesso você está bem, mas você não pode errar, está tudo no sistema. (E9)

Essa IES é Meritocrata, quando você tem boas notas e faz um trabalho bom você é bem escalado, se cada um fizer a sua parte dá certo. Não sou o político, minha preocupação é sala de aula, pois o foco da Instituição são os alunos. (E26)

Me sinto acolhido, não tenho parente, não tenho nome importante, não conheço ninguém, e fui recebido como qualquer outro professor, e ao longo do tempo fui percebendo um processo muito meritocrático dentro dessa Instituição, como professor. (E10)

A seleção lexical “se você está fazendo sucesso você está bem”, para continuarem Instituição depende única e exclusiva do desempenho deles, “quando você tem boas notas e faz um trabalho bom você é bem escalado”, “não tenho nome importante, não conheço ninguém, e fui recebido

como qualquer outro professor”, essas afirmações fazem com que eles tenham uma dedicação e uma preparação maior para estar em sala de aula.

Muitos professores convidados relataram a sala de aula como o “momento do show”, quando entram em sala de aula se sentem outra pessoa, se transformam, se sentem atuando, como no fragmento do discurso abaixo:

Me sinto diferente, quando estou em sala de aula com os alunos, no bom sentido é como se eu estivesse atuando, é como um ator, entra em cena atua e você sai e se desliga, dá um pico de adrenalina. (E5)

Em sala de aula me realizo, é o meu palco, é como fosse o meu lugar no mundo! (E23)

Para os professores convidados, a sala de aula é uma escolha, as seleções lexicais “É como se eu estivesse atuando, é como um ator, entra em cena atua e você sai e se desliga, dá um pico de adrenalina”, muitos dos entrevistados afirmaram que mesmo depois que terminam as aulas eles não conseguem dormir, pois a adrenalina é tão grande que demora a baixar “e sala de aula me realizo, é o meu palco”, a sala de aula é o lugar de realização, alguns dos entrevistados tem outro trabalho, mas é na sala de aula que concentram a melhor parte dele como profissional.

Para os professores convidados, o trabalho do professor é visto como prazeroso e o professor precisa ser entusiasmado. Assim a sala de aula é vista como a melhor parte dessa profissão, como nos fragmentos dos discursos abaixo:

Sala de aula é uma glória, é um estado de fluxo diferente de prazer, o estado você perde a noção da hora, e isso acontece muito, o maior prazer é estar em sala. É momento do seu show, poder interagir. (E14)

Gosto demais de sala de aula, me divirto muito, parte do que é diversão do trabalho é certamente sala de aula. (E12)

Fico super à vontade em sala de aula, eu brinco com os colegas que eu cobro para me deslocar, porque a aula eu dou de graça. (E26)

A seleção lexical “eu cobro para me deslocar, porque a aula eu dou de graça” mostra o prazer em estar em sala, a vocação para a função.

Para os professores de carreira, o sentimento em relação a sala de aula como forma de prazer varia de acordo com os alunos, se os alunos são bons eles se sentem bem, mas não apareceu a fala “atuando” ou “palco”, conforme fragmentos dos discursos a seguir:

Me sinto bem, às vezes os alunos não gostam de mim, mas eu gosto deles. (E3)

Me sinto confortável, falo muito e um monte de gente me escutando. (E34)

Me sinto muito bem, dependendo dos alunos, quando eles gostam, me sinto muito bem, a troca é o que mais me motiva. (E17)

As seleções lexicais “falo muito e um monte de gente me escutando”, confirma que para o professor de carreira, a intenção do professor é cumprir seu papel, não é motivar os alunos “às vezes os alunos não gostam de mim, mas eu gosto deles” não tem o esforço para conquistar o aluno, “quando eles gostam, me sinto muito bem”, se a turma ajuda a aula flui melhor.

4.2.2 O Encontro com a Profissão

Esta categoria explica o motivo que levou à docência para os entrevistados, e, para a maioria dos professores de carreira, esse ofício veio com um complemento da busca pela pesquisa, como assevera os fragmentos dos discursos abaixo:

Gosto da parte de pesquisa e vejo a aula como sendo parte desse processo de você divulgar o quanto você aprende e treinar pessoas nessa direção (E35).

Me tornei professor por acaso. Nunca pensei em fazer mestrado, era um profissional técnico, mas que tinha uma necessidade de se desenvolver no campo da administração, e no setor público eu entrei como um profissional técnico e depois te deram uma chefia e você vai fazendo isso meio intuitivamente e vim para cá para estudar e meu envolvimento com a pesquisa me levou à aula e à profissão de docente (E17).

De acordo com as seleções lexicais “vejo a aula como sendo parte desse processo” e “meu envolvimento com a pesquisa me levou a aula e a profissão de docente” confirma que o encontro com a profissão de professor que veio por acaso, seguido a profissão pesquisador que não existe sozinha.

Para o professor de carreira mais experiente que foi aluno na IES analisada, a influência de um professor durante a graduação, despertou interesse pela profissão, como afirma na fala:

Fui influência de uma pessoa que era sério e se dedicava à função, eu via a grandeza dessa função, foi influência de uma pessoa que eu reconheci a virtude de ser uma pessoa que exercia com convicção e grandeza. (E19)

Podemos analisar na seleção lexical “influência de uma pessoa que era sério e se dedicava a função”, que a influência de um professor já foi mais representativa que nos dias de hoje, como afirmado do fragmento do discurso abaixo:

Os alunos aqui são muito bons, ao longo dos anos apesar de ter uma experiência curta, mas colegas me falam, as turmas estão ficando mais complicadas, alunos mais difíceis, menor respeito pelos professores menos admiração. Eu admirava meus professores e não vejo esses meninos admirando ninguém. (E33).

A seleção lexical “Eu admirava meus professores e não vejo esses meninos admirando ninguém”, confirma que admiração pelo professor nos dias atuais não mais acontece.

Para os professores convidados, a busca pelo magistério ocorreu por diversos motivos, todos trabalhavam em empresas e foram migrando para a profissão docente. Para alguns foi um meio de sair de empresas, fugir da pressão das mesmas, como uma estratégia para o futuro como nos fragmentos dos discursos abaixo:

Busquei a profissão de docência como uma alternativa para eu sair da Petrobrás. (E5)

Comecei como uma forma de reduzir risco, via muitos amigos que de uma hora para outra era mandado embora de empresas e já estavam com uma certa idade e estava com dificuldade de conseguir emprego, e dar aulas seria obviamente uma forma de mitigar risco e logo entrei nesse segmento como forma de estratégia, foi com essa finalidade. (E2)

As seleções lexicais “alternativa para eu sair da Petrobrás” e, “via muitos amigos que de uma hora para outra era mandado embora de empresas e já estavam com uma certa idade” mostra que o entrevistado buscou alternativas para um trabalho com mais independência, onde dependa somente deles.

Os professores convidados mais antigos da IES entraram através de convite para ministrarem aulas nos cursos de MBA para os executivos em uma época em que faltavam professores para esse modelo de educação. Os professores precisavam ser executivos de empresas que passariam suas experiências para os outros executivos que buscavam a Instituição para uma formação voltada para o mercado, como sugerem os fragmentos dos discursos abaixo:

Conheci uma pessoa num almoço através de outros amigos, que me perguntou: Você já pensou em dar aula? Vem dar aula! Aquilo para mim era um grande absurdo. Vou dar aula em uma pós-graduação, para mim aquilo era inatingível. A pessoa me disse você tem uma história boa, tem uma experiência boa. Na verdade, em 1999 naquele tempo faltava professor, tinha o MBA começando a explodir aqui no Brasil,

principalmente aqui na escola, e faltava professor. A pessoa me identificou nesse momento e me perguntou o que vai fazer hoje a noite? Fui assistir uma aula de contabilidade eu vi que entendia daquilo, assisti umas 5 aulas, ele me ajudou a preparar o material e comecei a dar aula, comecei a gostar e resolvi largar a vida de executivo. Não busquei a carreira de professor, a carreira de professor que me buscou. Primeira sala de aula foi MBA dessa escola. Nunca dei aula em outro lugar! (E7)

Eu não imaginei ser professor, eu trabalhava em empresa normal, sou tímido, você se força ser cara de pau porque a profissão exige, sempre tem que entrar com o frio na barriga até ganhar a confiança das pessoas. Dava aula na IBM na HP mas aulas técnicas, como gerente de projetos você tem que falar, fazer apresentações mas não no formato aula. Primeiro convite foi nessa escola, já na pós-graduação, muita responsabilidade, e os *feedbacks* foram acontecendo, a humildade é importante, ganhei prêmios na INSTITUIÇÃO, vários, não planejei, mas hoje acho que sou mais professor que nunca. (E14)

As seleções lexicais “Vou dar aula em uma pós-graduação, para mim aquilo era inatingível”, estes entrevistados viraram professor de uma hora para outra sem capacitação ou formação, somente com o diferencial da sua experiência do mercado. “Naquele tempo faltava professor” “comecei a dar aula comecei a gostar e resolvi largar a vida de executivo” “Primeira sala de aula foi MBA dessa escola”, “Primeiro convite foi nessa escola”, com a quantidade de cursos oferecidos no programa de pós-graduação *lato sensu*, surge o professor profissional de MBA.

Outros entrevistados buscaram a formação nessa escola e na sequência foram convidados a dar aula para os cursos de MBA, conforme fragmento dos discursos abaixo:

Inicie lá atrás porque meu ensino médio foi formação de professores que eu dava aula no jardim de infância, peguei a formação da infância de 3 a 4 anos e sempre fui uma pessoa encantada com a educação porque acho que a educação transforma as pessoas e as pessoas transformam o mundo. Dei aula muito jovem quando me formei fiz licenciatura, depois de psicologia em graduação e a busca por um mestrado dessa escola foi para entrar na pós-graduação pois me interessava trabalhar mais com adultos, executivos porque achava que era um trabalho que tinha mais respostas. (E20)

Não busquei a carreira de professor, fiz um MBA nessa Instituição e liderei um certo movimento de trazer palestrantes e despertou interesse de uns diretores da época, e quando terminei o curso eles imediatamente me chamaram para dar aula, e eu a princípio achei q não levava muito jeito que não ia ter muita paciência em sala e até que um dia uma coordenadora me intimou, você vai dar aula tal dia em tal lugar etc, foi uma intimação e participei e gostei muito, talvez o tempo que dediquei para aquela aula foi muito maior do que o tempo que passei em sala porque nunca tinha dado aula antes e foi muito prazeroso, muito bacana e aí eu vim buscar minha avaliação e outro coordenador me convidou, coincidiu que outro professor saiu e deixou várias turmas vagas e aí eu estava num momento trabalhando numa construtora não muito bem e usei a desculpa das aulas para sair de lá sem deixar ninguém sentido lá. (E30)

As seleções lexicais “A busca por um mestrado dessa escola foi para entrar na pós-graduação pois me interessava trabalhar mais com adultos” e “fiz um MBA nessa Instituição e quando terminei o curso imediatamente me chamaram para dar aula”, a procura pela formação na

Instituição também fez com que os entrevistados ficassem na escola como professores de educação executiva, “usei a desculpa das aulas para sair de lá sem deixar ninguém sentido” muitos dos entrevistados largaram a carreira executiva para se dedicar somente a carreira de professor.

A procura por outra fonte de renda fez com que os entrevistados buscassem a profissão de docente como alternativa, em paralelo com suas funções em empresas, como sugerido nos fragmentos dos discursos abaixo:

Precisava de dinheiro. Eu estava casado desde os 20 anos, numa época que não era comum isso, e precisava ganhar dinheiro, e queria casar e comprar uma máquina fotográfica, comecei a dar aula particular e ser monitor, com o intuito único de ganhar dinheiro. (E10)

No primeiro momento não foi a melhor opção e a única opção para ter outra renda, dar aula, o banco central admitia apenas dar aula, não podia ter nenhuma outra atividade adicional, pois estava me separando e precisava complementar a minha renda, e por isso, e vim dar aula nos MBAs. (E29)

A influência familiar para a carreira do magistério apareceu tanto para os professores de carreira como para os professores convidados, conforme fragmentos dos discursos abaixo:

Talvez o fato de eu ter professores em casa, minha mãe e pai eram professores e mais tarde o meu padrasto também era, exemplo de casa logo cedo que talvez tenha influenciado essa busca, e segundo é que sempre desde a faculdade eu era o cara procurado para tirar dúvidas então isso corria espontaneamente e eu acostumei a esse papel fui monitor na graduação e comecei logo cedo e me envolver com a carreira de magistério. (E38)

A docência estava presente na vida da minha mãe, tem muita coisa em mim que é da minha mãe, e outras que eu coloquei, minha mãe me faltou muito cedo, minha mãe comprava muita enciclopédia, livros de literatura, curiosidade, herdei o amor pela leitura e pelos livros. Meu irmão seguiu carreira acadêmica, fez mestrado e doutorado e eu queria ser como ele. (E44)

Ser professor, como qualquer outra profissão, carrega o bônus e o ônus. Para a maioria dos entrevistados, ser professor tem o lado bom, independentemente do vínculo, do desafio intelectual, a obrigação de se atualizar, o reconhecimento dos alunos, não ter chefia que lhes diga como fazer, o dinamismo de sala de aula, a contribuição para a sociedade, mas o ponto mais relevante citado pelos entrevistados é ver o desenvolvimento das pessoas, como nos fragmentos dos discursos abaixo:

Gosto de ver a mudança nas pessoas. Só me realizo quando eu percebo que aquilo que eu ensino tem um potencial transformador nas pessoas que eu ensino, não suportaria

ser professor naquelas aulas Administração que cumprem um papel, aquelas aulas que os alunos fazem e esquecem, me esforço para que nas minhas disciplinas ocorra processo de mudança de aquisição de expertise que vai fazer o aluno ir além. (E44)

Bom está em constatar que está estimulando as pessoas, convencido do que eu estou fazendo, avançando, percebendo que o aluno escreve melhor, se manifesta melhor, capacidade analítica e eu vendo isso me deixa muito bem, quando observo ou quando ouço depoimento, aluno externa isso com muita clareza: “Mudou minha cabeça” essa coisa é que a grande remuneração, você sentir que estava fazendo um papel relevante na parte do desenvolvimento intelectual das pessoas. (E19)

A seleção lexical “me realizo quando eu percebo aquilo que eu ensino tem um potencial transformador nas pessoas” mostra a realização de ser professor através de mudança do outro, “essa coisa é que a grande remuneração, você sentir que estava fazendo um papel relevante na parte do desenvolvimento intelectual das pessoas”, nessa fala o professor cita uma remuneração além de salário, mas como reconhecimento do seu trabalho.

Para os entrevistados, o desenvolvimento vai além da sala de aula, ou do intelecto, é ver o desenvolvimento pessoal do indivíduo, conforme fragmento dos discursos abaixo:

Lado bom é compartilhar conhecimento, ajudar pessoas a conhecer outro assunto, desenvolver as pessoas não só profissional, mas pessoal, uma troca enriquecedora. (E45)

Muita mais que passar conteúdo, ser facilitador é ajudar as pessoas a serem ser éticas, com valores para mudar o Brasil, modelo de liderança de pai e mãe é ser modelo onde o aluno pode se espelhar e contar. (E40)

As seleções lexicais “ajudar as pessoas a serem éticas” e “ser modelo onde o aluno pode se espelhar e contar”, mostram o professor como aquele que quer ajudar além da sala de aula, seu comprometimento é maior que seu contrato de trabalho.

Outro ponto positivo de ser professor, que só apareceu nas respostas dos professores convidados mais jovens, que ministram aulas em todo o país, seu deu ao fato de conhecer pessoas e eles enxergam esse contato como um crescimento profissional conforme fragmentos dos discursos abaixo:

Você conhece pessoas diferentes, cultura diferente, digo que sou abençoado por Deus, conheço uma realidade do Brasil e isso não é comum no meio acadêmico e isso ajuda também a nossa atividade aos exemplos em sala e de certa forma você está enriquecendo o próprio conteúdo. (E21)

Sala de aula é uma das coisas mais gostosas, mais prazerosas do mundo, você conhece muita gente, faz network muito bom, pessoas diferentes, me agrada conhecer a história

das pessoas, você aprende muito, você se força a estudar, mas as pessoas te ensinam, você aprende tanto, principalmente quando as opiniões divergem da sua, é uma experiência muito, muito enriquecedora. (E14)

A troca mútua que agrega a ambos, ajuda a crescer todos os envolvidos, como se confirma nas seleções lexicais “conhece pessoas diferentes, cultura diferente”, “você estar enriquecendo o próprio conteúdo” e “você aprende tanto, principalmente quando as opiniões divergem da sua, é uma experiência muito, muito enriquecedora”.

O lado ruim da profissão mais citado pelos entrevistados é a parte burocrática dos sistemas internos de apoio ao professor e a avaliação do aluno. O sistema de avaliação ainda é por meio de provas e o fragmento do discurso, “prova não avalia nada” (E39), mostra que os professores não acreditam na avaliação que os mesmos fazem com seus alunos através desse método.

A correção desse tipo de avaliação, foi considerada como a pior parte do trabalho do professor que reclamam da prova como critério de avaliação, mas não enxergam outro meio de avaliar o aluno além de trabalhos, conforme fragmentos dos discursos abaixo:

O lado ruim de ser professor é corrigir prova, não gosto de corrigir prova. Taí uma coisa que eu terceirizava fácil! (E44)

Não vejo muito valor agregado, não gosto de corrigir provas, gosto de corrigir trabalhos. (E10)

As seleções lexicais “terceirizava fácil” e “não vejo valor agregado”, confirma que é uma atividade meramente burocrática para estes professores.

O maior ônus para os professores de carreira é o tempo que têm que se dedicar à sala de aula, pois além de pesquisadores, eles têm trabalhos administrativos e a preparação do material e das aulas para os alunos. Esse tempo, na opinião dos mesmos, poderia ser convertido para a pesquisa, como ocorre no fragmento do discurso abaixo:

O lado ruim de sala de aula é o tempo que isso me toma, tempo e dinheiro, a demanda é muito grande. (E32)

Não só o tempo dentro de sala de aula, mas o tempo dedicado fora de sala para atender os alunos, como ocorre no fragmento do discurso a seguir:

O lado ruim de sala de aula é muita demanda, é muito mais que o tempo de sala de aula, tem aluno ali que não está ali para aprender e quanto mais novos é pior. Tem gente que não quer estar ali. Eu nunca ensino nada a ninguém, a pessoa que aprende com o que eu falei, eu aponto coisas, eu não consigo garantir que o aluno aprendeu. (E36)

Para todos professores entrevistados, outro fator negativo, é a qualidade dos alunos que vem caindo anos após ano. Os alunos de graduação chegam menos interessados e os alunos de pós-graduação chegam menos preparados, buscando apenas uma titulação. O professor precisa se desdobrar para nivelar os alunos que estão em sala de aula, como aparece no fragmento do discurso abaixo:

Tínhamos mais executivos em sala de aula um público mais maduro mais experiente e o aluno hoje está com pouca experiência, e vem buscando uma titulação e dentro de uma grife, reconhecida no mercado e isso faz com que nossa aula ela tenha uns avanços e retrocessos não podendo avançar em certos assuntos e você tem que ser mais didático e de certa forma é um desafio, quando temos alunos mais seniores nosso papel é fazer com que a aula seja interessante para os dois, o professor hoje tem que ser malabarista e não é fácil. (E21)

A seleção lexical “professor hoje tem que ser malabarista e não é fácil “ confirma a dificuldade do docente em sala de aula com os alunos que estão chegando e o professor da pós-graduação hoje precisa revisar as aulas da graduação, conforme fragmento do discurso:

Não chego a adjetivar como ruim, mas a educação perdeu muita sua importância, como eu ministro curso aqui há muito tempo, eu vejo hoje a necessidade dos alunos de revisarem o que eles viram na graduação e isso causa um certo impacto, então há uma crise muito forte instalada de valores, de princípios, mas são coisas que temos que administrar faz parte procuramos caminhar, mas é um lado mais trabalhoso que ruim. (E18)

As seleções lexicais “buscando uma titulação e dentro de uma grife” e “eu vejo hoje a necessidade dos alunos de revisarem o que eles viram na graduação”, traz à tona uma preocupação com a formação dos alunos nas demais instituições pelo país. A pós-graduação *lato sensu* deve ser uma especialização em determinada área e não a revisão de uma graduação ou a lavagem de um diploma.

Pelos professores convidados foi apontado o desgaste físico e emocional, assim como as viagens, como um alto fator negativo, diferentemente dos professores de carreira, já que as suas atividades de docência se concentram dentro da IES na cidade onde estão alocados. Alguns professores convidados ministram aulas por todo o Brasil, como afirmado nos fragmentos dos discursos:

O lado ruim dessa profissão são as viagens, as turmas e alunos complicados, que existem em qualquer sociedade, mas a relação do professor com o aluno é muito próxima e o desgaste é muito maior (E2)

Ruim é ter que lidar com alguns tipos de alunos que tem uma relação mais de desafio que de construção, então tem alguns alunos que são menos interessadas como em qualquer profissão tem pessoas que não são interessadas. As viagens também é uma desvantagem o tempo fora no hotel, é maior do que o tempo em sala. (E12)

A seleção lexical “As viagens também é uma desvantagem, o tempo fora no hotel é maior do que o tempo em sala”, mostra que a vida dos professores que viajam muito é uma vida de solidão, como afirmado no fragmento do discurso abaixo:

O lado ruim de ser professor, somos nômades, temos que abrir mão de muita coisa, sou separado, muitos de nós somos separados, tem que transformar quantidade em qualidade, no meu caso meus filhos nasceram e cresceram me vendo nessa atividade, para ele já criou um habito, família e amigos vão se perdendo, isso é o lado ruim de que você não tem um tempo que gostaria de ter, por causa de um ritmo de trabalho intenso, você tem q saber dizer não para convites, em alguns momentos para se energizar, para estar bem com você mesmo. Vivemos só, é um por si. (E21)

A seleção lexical “somos nômades, temos que abrir mão de muita coisa, sou separado, muitos de nós somos separados”, confirma uma aceitação a abrir mão da vida pessoal, muitos entrevistados estão no segundo ou terceiro casamento, a demanda de aulas fora da cidade em que eles vivem é muito alta, mas é um preço que eles escolhem pagar pela profissão de professor.

A desvalorização do professor de uma forma geral no Brasil, é mencionada por vários professores, e a falta de apoio do governo à profissão e à educação conforme fragmentos de discurso abaixo:

Professor é uma das melhores profissões do mundo eu diria até que pouco valorizada, no sentido do Brasil, nossa cultura, é muito desgastante, mas é uma profissão muito gratificante que te exige muito e te faz crescer como poucas, a educação é um problema grave no brasil e que a solução passa pelos professores. (E14)

Professor tradicionalmente não tem o devido valor no nosso o país. A desvalorização do papel do professor no sentido bem amplo, em qualquer Instituição. (E20)

Eu acho que a profissão mais nobre ser professor, em país mais desenvolvido tem esse valor. O Brasil não tem, e nosso atraso é em função disso. Então eu acho que é extremamente nobre o trabalho do professor e busco dar esse sentido, mas quase sempre não é visto dessa forma, na sociedade como um todo. (E2)

A seleção lexical “Professor tradicionalmente não tem o devido valor no nosso o país” demonstra uma falta de atenção com o professor de forma geral e isso faz com que a carreira do magistério fique desinteressante, ocasionando problemas na educação do nosso país.

Para os entrevistados, a falta de reconhecimento financeiro é um fator negativo da profissão, a remuneração não se compara com outras profissões. Para viver apenas dessa profissão é preciso dar muitas aulas, como o fragmento do discurso abaixo:

Um lado ruim é a remuneração que poderia ser melhor, a profissão não é muito valorizada, aqui ainda é bom, ainda assim a gente se esforça muito. (E33)

O salário do professor precisa ser complementado. A remuneração unicamente das aulas não é suficiente para a manutenção de uma vida confortável, como ratificado no fragmento do discurso abaixo:

A profissão de professor sozinha não se sustenta em termos de remuneração, você precisa de outra atividade. (E44)

Os professores de carreira dentro da Instituição, buscam outras atividades que ajudam no complemento da remuneração de professor, e faz com que eles se sintam valorizados, como enfatiza o seguinte fragmento de discurso:

A nível de Brasil a questão das desigualdades das profissões e o professor, em geral não tem um reconhecimento, tem um público, mas no fundo não tem em termos financeiros mesmo aqui nessa escola, porém a gente tem coisas que compensam, mesmo com esse lado não reconhecido, mas ao mesmo tempo você batalha por outras coisas que faz você se sentir valorizada. (E16)

4.2.3 A Instituição como Fator Identitário

Essa categoria surgiu a partir da pergunta do sentimento de pertencimento, em como os entrevistados se enxergam dentro da Instituição. Os professores apresentaram visões diferentes, e essa diferença foi identificada pelo tempo de aula na Instituição e pela faixa etária. Foram identificados 3 grupos entre os professores analisados de carreira e outros 3 grupos entre os professores convidados.

Os professores de carreira foram divididos em três grupos: Bandeirantes, Conselheiros e Alicerces.

Os Bandeirantes:

Esses professores foram contratados mais recentemente e são jovens, entraram numa Instituição de nome e serão os substitutos dos veteranos, dos nomes que fizeram história na área de educação na Escola. Neste grupo, estão os professores de carreira que possuem menos de 12 anos de aulas e têm menos de 45 anos de idade. Eles estão bem dentro da escola, estão contribuindo, desbravando a Instituição, mas ainda não encontraram seu espaço, são os iniciantes:

Essa Instituição é bem tradicional, corpo docente tradicional, claro, eu estou iniciando uma carreira, me sinto um iniciante, começando uma carreira, dentro da IES, me sinto um bebê uma criança admiro muito os professores daqui de dentro, sou um privilegiado por conviver com essas pessoas e por estar aqui dentro. Mas ainda me sinto numa subcategoria de professor, preciso amassar barro para construir e aceito bem isso. (E33)

Não sei... me vejo chegando, sou o mais novo aqui da escola, ainda estou me procurando como me vejo, mas me vejo parte de um grupo dentro da escola, me vejo como uma pessoa que atua ajudando os meninos a desenvolver cursos novos. Não me vejo ainda 100% na estrutura, porque ainda nem entendi como funciona essa estrutura, de vez em quando eu fico pensando quem me dá ordem aqui, quem que eu tenho que ouvir quando reclamam comigo, ainda estou passeando aqui. (E34)

Me vejo mais dentro da escola que da IES, mas me vejo ajudando o máximo que eu posso em todos os aspectos a Escola para ela ajudar a Instituição, que ajuda Rio, que ajuda o Brasil como um todo. (E36)

As seleções lexicais “me sinto um iniciante”, “me vejo chegando”, “me vejo mais dentro da escola que da IES” mostra que os denominados professores Bandeirantes estão no início do longo caminho que precisam percorrer e trabalhando para buscar o seu espaço.

Já as seleções lexicais “Mas ainda me sinto numa subcategoria de professor, preciso amassar barro para construir e aceito bem isso”, “Não me vejo ainda 100% na estrutura, porque ainda nem entendi como funciona essa estrutura” e “me vejo ajudando o máximo que eu posso”, demonstra que apesar de aceitar a posição de iniciantes eles precisam de um direcionamento.

Os Conselheiros:

Os professores de carreira aqui são mais velhos de idade que os bandeirantes, com mais de 45 anos e com menos de 12 anos de casa. São os professores que foram contratados inicialmente para assumir uma posição administrativa em conjunto com a carreira de professor. Estão numa boa posição, são reconhecidos pela posição administrativa mais que pela carreira de professor da casa e são considerados os consultores:

Acho que tenho um reconhecimento nesta Instituição, tanto que existe em todos os níveis, desde direção, pares que me têm como conselheira, os alunos também e com os administrativos também. Minha autoestima fica lá em cima. (E16)

Fui convidado para ajudar na fundação da escola e a Instituição é única nesse sentido, primeiro que existe uma sensibilidade para que você possa desenvolver novas metodologias, existe uma busca pela excelência, mas ao contrário de algumas universidades você não é engessado nas suas metodologias, nas suas ideias, o professor tem a liberdade de pesquisa de inovação, metodológica, tem as coisas de Instituição pública e das não públicas. Foco em qualidade não é puramente mercantilista, existe uma preocupação muito mais clara em qualidade, para a Instituição, os alunos têm que ser referência nacional, queremos formar líderes, então é bom dar aula quando você é cobrado por qualidade, tenho liberdade de introduzir coisas que eu acho que são importantes para o grupo. Nosso grupo tem bastante sinergia, muita democracia nas escolhas discussões, é inovador. E fora do contexto de ensino, a Instituição é uma Disneylândia de ideias, sempre sendo estimulada por outras escolas, temos parcerias muito boas com as outras escolas. (E34)

As seleções lexicais “Acho que tenho um reconhecimento nesta Instituição, tanto que existe em todos os níveis, desde direção, pares que me tem como conselheira”, “tenho liberdade de introduzir coisas que eu acho que são importantes para o grupo” mostra que esses professores tem mais autonomia, apesar de menos tempo de aulas na Instituição, assim como o grupo anterior, mas o fato de terem sido contratado para um cargo administrativo em paralelo com o papel de professor, faz com que o sentimento se diferencie em relação a Instituição.

As seleções lexicais “Minha autoestima fica lá em cima”, “Fui convidado para ajudar na fundação da escola”, mostra um reconhecimento que não ocorre na fala do grupo anterior.

Os Alicerces:

Os professores nesta categoria são os de carreira com mais de 12 anos de casa e com mais de 45 anos de idade, são aqueles que fizeram a história na carreira acadêmica e na educação na IES. Esses professores são os mais antigos e de mais tempo de casa, alguns já próximos de se

aposentar, mas nem querem falar desse assunto e enquanto estiverem com disposição querem continuar dando aulas:

Me sinto um privilegiado, essa Instituição oferece para quem quer desenvolver academicamente todas as possibilidades possíveis, se tiver disposição para o trabalho, não conheço uma universidade com tanta oportunidade quanto aqui. (E17)

A IES é muito grande, é quase um portfólio e isso é muito interessante esse espaço, falando da escola eu sinto muito orgulho desse papel e dessa oportunidade, apesar de alguns traumas com mudança recente, a academia de forma geral está passando por um momento estressante, mas é um momento interessante ninguém morre de tédio, fiz meu mestrado e doutorado aqui tive uma boa experiência fora também, isso cria uma identidade uma proximidade. (E18)

Entrei com 18 anos, desisti de ser oficial do exército para estudar administração e estou aqui até hoje, então é uma Instituição que minha evolução gravitou daqui, estive no governo, mas nunca me desvinculei, tenho uma ligação total com a Instituição, nunca tive vontade de sair daqui para ir a lugar nenhum, sempre acreditei na proposta da Instituição, no papel que ela exerce ou pode exercer. Tenho muito identificação com a Instituição. (E19)

As seleções lexicais: “Me sinto um privilegiado”, “orgulho desse papel” e “minha evolução gravitou”, mostra reconhecimento pelos professores a Instituição, uma retribuição ao que foi recebido pela IES que contribuiu para o desenvolvimento deles. Esse reconhecimento é diferente do grupo anterior, que são reconhecidos pela posição administrativa, já este grupo é reconhecido pela docência.

Os professores de Carreira com menos de 45 anos de idade e mais de 12 anos de casa não foram encontrados na pesquisa.

Os professores convidados serão divididos em 3 grupos: Sem identidade, sem reconhecimento e os gratos e abandonados.

Sem identidade:

Neste grupo encontramos os professores convidados mais jovens, com menos de 12 anos de aulas na IES e com menos de 45 anos de idade. São professores que atualmente possuem outro ofício além da docência que vem como um complemento. Eles se associaram à marca da Instituição e isso é importante e gostam, estão cumprindo o seu papel, mas não tem senso de pertencimento na Instituição:

A IES é uma Instituição muito grande, tenho relação de admiração pela marca, pela história, gosto muito de trabalhar aqui, gosto de fazer parte desse time, gosto da ideia, entendo que o tamanho da Instituição tira flexibilidade. As vantagens são maiores que as desvantagens. (E12)

A estrutura dessa IES é gigante, talvez eu seja uma gota d'água no oceano mas acho que tenho contribuído positivamente para a Instituição. (E13)

Sou um acessório de luxo, ainda mais agora de terno e gravata, eu acho que é divertido, não acho que sou fundamental, sou commodity, conseguem repor facilmente, acho que meu trabalho vai bem, cumprio um papel importante. Meu trabalho é muito, muito bom e eles só veem que é bom, eles não reconhecem. (E44)

As seleções lexicais: “tenho relação de admiração pela marca”, “uma gota d’água no oceano” e “sou *commodity*”, mostra que o professor desta categoria não tem identidade dentro da IES, mas não sentem a necessidade de reconhecimento, e as falas: “gosto muito de trabalhar aqui”, “acho que tenho contribuído positivamente” e “acho que é divertido” mostra o prazer em sala de aula independentemente de sua importância dentro da IES.

Sem Reconhecimento:

Nesse grupo encontramos os professores convidados com menos de 12 anos de aulas na IES e com mais de 45 anos de idade. São professores que ministram muitas aulas na IES, viajam para dar aula no Brasil inteiro, gostam de dar aulas, buscaram a docência, tem orgulho de dizer que são professores da Instituição para o público externo, mas internamente não se percebem tendo reconhecimento por parte da Instituição:

Me sinto feliz. Sou bem agendado, tenho fidelidade ao meu coordenador. (E1)

A seleção lexical: “fidelidade ao meu coordenador”, mostra que para o professor convidado, sua relação com o coordenador é mais importante do que com a Instituição, ele precisa estar bem com o coordenador para continuar sendo agendado.

Eu vivo sentimentos ambivalentes, um de orgulho de estar nessa IES, é uma marca muito forte que acaba entrando na veia, eu encho a boca, faço questão de dizer que sou dessa Instituição, até para o meu curriculum, sinto orgulho é uma coisa de ser acolhida de gratidão, tive oportunidades aqui dentro, fui aluna e fui convidada para dar aula. Eu percebo que a Instituição não dá valor ao trabalho que o professor dentro desenvolve e não falo pelas cobranças porque qualquer lugar tem suas regras, sistemas, mas pela maneira como algumas coisas são tratadas são conduzidas, muitas vezes antes de chamar o professor que está fora de conduta, chama atenção de todos, como se todos fossem problema, acho contraditório dentro da Instituição, uma escola de gestão tinha que ter uma postura diferente para lidar com pessoas. E as vezes isso

me desencanta bastante. Meu sentimento é de Ambivalência porque tem horas que essa relação é absolutamente esquizofrênica. (E20)

A seleções lexicais “Eu vivo sentimentos ambivalentes”, “sinto orgulho é uma coisa de ser acolhida de gratidão”, “uma escola de gestão tinha que ter uma postura diferente para lidar com pessoas” E “tem horas que essa relação é absolutamente esquizofrênica”, demonstram uma queixa e uma insegurança desses professores com a Instituição, ora estão bem, ora estão mal.

A IES é bem complexa, acho que o professor convidado, diferente das escolas ele não é visto, somos pessoas desconhecidas dessa estrutura, você me conhece, os administrativos me conhecem, mas a organização desconhece quem nós somos. Me sinto um ilustre desconhecido. (E22)

As vezes sinto que a área da cultura não é uma prioridade na Instituição, me sinto bem porque tenho boa relação com as pessoas, mas a Instituição não me enxerga muito. (E42)

As seleções lexicais “Me sinto um ilustre desconhecido” e “a Instituição não me enxerga muito”, mostra que esses professores, diferente da categoria anterior, gostariam de ter um reconhecimento.

Gratos e Abandonados:

Nesse grupo encontramos professores convidados com mais de 12 anos de aulas na IES e com mais de 45 anos de idade. Nesse grupo são todos professores de pós-graduação *lato sensu* - MBA e todos começaram a dar aula numa época em que estava iniciando esse programa na Instituição, eles ocuparam um espaço que não tinha ninguém, fizeram carreira e são saudosistas aquela época e lamentam que o tratamento com o professor não é mais o mesmo desde o início da profissão:

Estamos vivendo um momento em que particularmente me vejo muito só, sem um olhar da administração para algumas coisas que estão acontecendo principalmente na rede, nem todos conhecem nossas realidades, nossas viagens nosso deslocamento q envolve transporte aéreo, terrestre, de certa forma temos uma liberdade de atuação , mas essa liberdade que também nos deixa abandonado, seja no aeroporto, na hospedagem me refiro mais a logística, hoje nos tratam com o uma peça de uma engrenagem já fomos melhor valorizados, falta de zelo para com os professores, um cuidado com os professores. (E21)

Nessa IES figura do professor convidado hoje é vista como um fornecedor, não há ideia de pertencimento, e quem fala que tem está mentindo, não há a sensação ele é tratado como fornecedor. (E2)

Me acostumei com a maneira da IES de lidar com os professores, a Instituição lida muito mal, mas eu me acostumei e criei meu próprio prazer que é estar em sala de aula, a confiança que eu vou ajudar a mudar o nível de conhecimento e de consciência dos alunos e isso não depende da Instituição. (E29)

As seleções lexicais: “me vejo muito só”, “professor convidado hoje é visto como um fornecedor”, “hoje nos tratam com o uma peça de uma engrenarem”, “a Instituição lida muito mal, mas eu me acostumei” mostra uma falta de cuidado e atenção com o professor que já foi dado no passado, eles sentem falta e procuram se automotivar para não desanimar a sua sala de aula.

Privilegiado, a Instituição me dá oportunidade de eu levar o meu conhecimento por todo território nacional podendo aplicar em cenários tão adversos. (E15)

Me vejo muito bem, sou muito grato a Instituição. Toda organização tem seus pontos fracos, faz parte da natureza humana, as pessoas e quem sabe de gestão de pessoas sabe disso não existe Instituição perfeita. Agora eu tenho muito o que agradecer por esses anos todo por me deixar evoluir e manifestar todo meu conhecimento a esses jovens. (E24)

Honrado, nunca imaginei ser professor menos ainda dessa Instituição de ponta, nunca tive esse objetivo então sinto muito orgulho disso. (E27)

Adoro, não me vejo em outra Instituição de ensino e profissionalmente não me vejo fazendo outra coisa, e de novo eu escolhi essa Instituição, me sinto de casa! Isso aqui é meu ninguém vai tomar de mim! (E30)

Acho que sou querido, falo mal aqui dentro, fora eu defendo sempre e não deixo ninguém falar, o problema da Instituição é o meu problema, eu cresci aqui, é a Instituição que mais trabalhei na minha vida, me dou bem com a maioria esmagadora. Gosto muito de trabalhar aqui, com todos os defeitos é o melhor lugar para trabalhar, acho que é uma grana justa. A função social da Instituição é extraordinária no Brasil todo. Oportunidade que ela me dá, conhecer gente no Brasil todo. Sou muito agradecido, ela me proporcionou a chance de fazer a coisa que faço melhor, dar aula. (E14)

Muitíssimo bem, muito agradecido, boa parte do que conquistei nos últimos 20 anos eu devo a essa Instituição, ela é uma placa muito importante que ajuda muito a gente se vender além das aulas que dou aqui, muitos trabalhos externos que consegui tem a ver com ser professor da dessa Instituição. (E7)

As seleções lexicais: “Privilegiado”, “sou muito grato”, “honrado”, “sinto muito orgulho”, “não me vejo em outra Instituição de ensino”, “Sou muito agradecido”, “muito agradecido, boa parte do que conquistei nos últimos 20 anos eu devo a essa Instituição”, mostra uma gratidão desses professores diante da oportunidade que a IES lhes ofereceu ao iniciar na carreira de magistério. Esse sentimento de gratidão só foi encontrado neste grupo de professores.

Não foi encontrado professor convidado com mais de 12 anos de aulas na Instituição e com menos de 45 anos de idade

4.3 Categoria Axial: Razão e Significado

Nesta categoria são analisadas as respostas diretas que foram dadas pelos entrevistados sobre qual o sentido do trabalho de ser professor.

Para os professores de carreira, as aulas são um complemento das suas atividades, mas é um trabalho que traz muitos sentidos, que envolve pessoas, que traz contribuição para o indivíduo e para a sociedade e que influencia as organizações através dos alunos conforme os seguintes fragmentos dos discursos:

Educação é a chance de transformação. (E39)

Sentido coletivo, tem tangencia, destinação coletiva, de ajudar a formar um profissional que vai prestar um serviço para a sociedade, transcende a você. (E19)

Liberdade, libertação, o conhecimento liberta, e quando você coloca uma semente na cabeça de um aluno ele vai pensar em outras coisas. (E32)

É poder fazer parte da formação de alguém, contribuir com alguém de certa forma. Teve um aluno que tinha forma na sua fala, mas não tinha conteúdo, e no final do semestre eu percebi a evolução dele na apresentação de um trabalho, eu fiz uma pergunta que era muito difícil e ele respondeu de uma forma fantástica e estava nítido que ele não tinha decorado, que ele tinha entendido, e isso enche de orgulho. Eles vêm pedir ajuda, dica, conselhos, faz todo sentido ser professor. (E33)

Nas seleções lexicais, “chance de transformação” “ajudar a formar um profissional que vai prestar um serviço para a sociedade” “o conhecimento liberta” mostra que através do professor ocorre a mudança na vida do indivíduo.

Na seleção lexical “faz todo sentido ser professor” mostra a razão e o prazer que os mesmos têm ao ver o crescimento desse aluno e do seu papel de contribuição para a sociedade.

A manifestação desses sentidos se dá por fazer um trabalho bem feito, de se renovar, atualizar, ajudar os alunos e o *feedback* que recebe dos mesmos. O professor ainda leva a profissão para sua identidade, nas atitudes, nas falas e no seu comportamento que se confunde com sua personalidade da vida pessoal, em casa e com os amigos, conforme os fragmentos os discursos abaixo:

Esse trabalho se confunde com o meu comportamento, você começa a misturar as coisas, até conversando no dia a dia em situações informais acaba influenciando, você tem uma tendência a explicar as coisas, a dissecar as coisas, confunde com sua personalidade que não exercido só em sala de aula, mas com amigos, netos, família, comportamento social. (E19)

Permeia tanto a minha realidade e há tanto tempo, as pessoas brincam e falam que eu me comporto como professor, meus filhos falam muito isso, uma maneira de se relacionar com o mundo. (E44)

As seleções lexicais: “Esse trabalho se confunde com o meu comportamento”, “Permeia tanto a minha realidade”, mostra o comportamento de professor no seu dia a dia que se confunde com sua identidade dentro da sala de aula principalmente para os professores de mais idade.

Tento fazer pesquisa melhor, dar aula melhor, tento interagir, minha sala está sempre aberta para os alunos, acho que tenho uma boa relação com eles e isso faz com que eu queira fazer coisa de ponta, fazer pesquisa boa, interação ao com os alunos é um desafio para você estar sempre na fronteira, sempre se renovando. (E3)

Gosto de vir para cá, fico pensando nas coisas daqui... acordo já estou lendo, fico pensando no que trazer, sinto isso aqui como uma grande oportunidade fazer isso. Alguém me paga para fazer isso, eu ia fazer de qualquer jeito eu ia ler mesmo, eu ia escrever mesmo [...] é muito bom. (E18)

Não sei [...] como faço pesquisa a aula me ajuda um pouco mais a formalizar, a pesquisa me ajuda a dar aula, mas uma coisa que talvez seja importante é que as vezes estamos fazendo alguma coisa e vemos uma coisa que é interessante para os alunos, isso caracteriza esse conteúdo, uma maneira diferente de dar em sala de aula. (E35)

As seleções lexicais “Tento fazer pesquisa melhor, dar aula melhor”, “Alguém me paga para fazer isso, eu ia fazer de qualquer jeito eu ia ler mesmo, eu ia escrever mesmo[...]é muito bom”, “como faço pesquisa a aula me ajuda um pouco mais a formalizar” mostra a vida e o significado que a sala de aula dá as pesquisas dos professores e uma interação das suas atividades, confirmando a sala de aula como um complemento das suas atribuições.

Para os professores convidados o sentido do trabalho de professor é a troca constante com os alunos em sala de aula, contribuição para a sociedade, aprendizagem continua e ajudar as pessoas conforme fragmentos dos discursos abaixo:

Essa troca com os alunos, eu saio energizada, eu aprendo muito com eles, eles trazem a experiências que eles estão passando, A gente tem que ter um proposito, muitas vezes dou palestra, treinamento sem cobrar, pois, tem um propósito que eu posso ajudar as pessoas, que mensagem eu posso levar, seu eu tocar apenas em um eu já saio feliz, então o trabalho sem sentido e quando eu não consigo tocar nas pessoas. (E11)

Ser professor atravessa as pessoas de um jeito muito forte, não sei dizer o percentual, mas eu diria que é acima de 70% da minha vida, pelo tempo que eu gasto a dar aula e coordenar turmas. Porque não é só estar aqui né? É parte do que eu sou hoje como pessoa, como homem e como profissional eu vivo muito isso aqui. É uma das coisas mais importantes da minha vida. (E14)

Continuar contribuindo com o desenvolvimento da sociedade em que vivo e para que eu possa alimentar minha esperança no desenvolvimento do meu país. Minha contribuição é mínima, mas eu estou fazendo a minha parte. (E15)

Deixar um legado, fazer uma influência na questão de um mundo mais justo, mais bem gerido, quando falo mundo é porque dentro do mundo estão os países e dentro dos países estão as organizações e quando você influencia pessoas você influencia organizações e os países e assim um mundo melhor. Aprendizagem continua, professor aprende muito, a troca é muito grande, tem vários profissionais em sala de aula de temas que você desconhece, e eu aprendo muito com o aluno você aprender com depoimento, com relato. O aprendizado me fascina muito no mundo da educação. (E20)

As seleções lexicais: “tem um propósito que eu posso ajudar as pessoas”, “eu vivo muito isso aqui”, “continuar contribuindo com o desenvolvimento da sociedade”, “Deixar um legado”, todas essas falas mostram que o sentido principal do professor é ajudar a formação do indivíduo e da sociedade, como no grupo de professores de carreira, mas com uma diferença, os professores convidados buscam o contato com o outro e buscam uma finalidade de ajudar o outro.

Tenho uma profissão que permite o mundo ser um lugar melhor, pois a partir do professor é o grande veículo, agente de mudança. Todo mundo teve um professor! (E23)

Compartilhar, em dupla mão. Transmitir o que você sabe e recebendo experiências, insights, relação humana. Sé consigo dialogar com um trabalho quando eu vejo uma causa, eu dou muita aula de graça consultoria de graça, mas desde que tenha uma causa. Trabalho por uma causa, desde que tenha uma troca, tem que ter a relação humana. (E41)

Meu proposito como professor é contribuir para a formação de profissionais que na prática são as pessoas que estão conduzindo as organizações do nosso país, sejam pequenas, medias grandes públicas ou privadas, me sinto capacitando pessoas para elas serem melhores gestores nas suas organizações. Me sinto um agente de formação de profissionais nos líderes do nosso país. (E45)

As seleções lexicais: “Trabalho por uma causa, desde que tenha uma troca, tem que ter a relação humana”. As seleções lexicais: “o professor é o grande veículo, agente de mudança”, “agente de formação de profissionais nos líderes do nosso país”, essas falas mostram não só a contribuição do seu trabalho à sociedade, mas uma razão, uma missão que o professor tem, e o dever de melhorar a sociedade.

A manifestação dos sentidos do trabalho no seu dia a dia se dá pelo reconhecimento do trabalho realizado, um orgulho e um reconhecimento social perante família, amigos e sociedade como ser um professor e mais ainda dessa IES, conforme os seguintes fragmentos dos discursos:

Te dá certa confiança. Você acaba percebendo que dá uma valorização profissional através dos *feedbacks* que você recebe e o reconhecimento gera a vontade de fazer cada vez mais e você buscar cada vez mais melhorar e se tornar um professor cada vez melhor. (E9)

Adoro minha formação, sou economista, mas já tem décadas que quando vou preencher profissão nos lugares eu preencho professor pois isso é identificação e significado. (E9)

Ser professor dá sentido a tua vida, você é apresentado como professor dessa Instituição, é um crachá e isso te dá muito significado e orgulho. (E9)

Vaidade boa. Não posso negar que tenho orgulho de ser professor dessa Instituição e que as pessoas reconhecem valor ao professor de MBA daqui, quando você fala isso para alguém as pessoas te olham com admiração. (E7)

Na minha identidade me apresento como professor dessa Instituição Já fui professor homenageado diversas vezes. (E14)

Sou admirado no meu dia a dia, meus filhos têm orgulhos, meus amigos têm orgulho, de certa forma isso me faz bem, tenho esse reconhecimento das pessoas que estão próximas. Ser professor dessa Instituição é um cartão de visita. (E21)

O *feedback*, a recepção que tenho os próprios alunos, seja no olhar, na linguagem explícita na linguagem não verbal e nas contribuições que eles conseguem ter, fazer, realizar em suas empresas, em prol da humanidade do seu país, porque isso replica na nossa missão, na nobreza da nossa missão como professor. (E24)

Minha esposa fala que eu falo demais, eu ganho a vida falando, uso meu dom da fala para me sustentar e me realizar, todo mundo sabe que eu sou professor, meus amigos me chamam de professor, minha família fica querendo que eu faça um concurso para Petrobrás, mas eu não quero, quero ser professor, estudo neurociência há 6 anos para melhorar minha sala de aula. (E26)

As seleções lexicais: “através dos *feedbacks*, você buscar cada vez mais melhorar e se tornar um professor cada vez melhor”, “O *feedback*, a recepção que tenho os próprios alunos” mostra a importância do retorno do aluno para o professor, que faz com que eles queiram evoluir cada vez mais na carreira, como na fala: “estudo neurociência há 6 anos para melhorar minha sala de aula”

As seleções lexicais “nos lugares eu preencho professor pois isso é identificação e significado”, “professor dessa Instituição, é um crachá e isso te dá muito significado e orgulho”. “Na minha identidade me apresento como professor dessa Instituição”, muitos desses profissionais

estiveram no mercado durante anos com outra formação e em diversas áreas de atuações, mas a identidade professor para eles é como se eles encontrassem o real significado do trabalho e o reconhecimento perante a sociedade valida esse encontro, conforme as falas: “Vaidade boa, as pessoas te olham com admiração”, “sou admirado no meu dia a dia, meus filhos têm orgulho”, “ser professor dessa Instituição é um cartão de visita” “todo mundo sabe que eu sou professor, meus amigos me chamam de professor.”

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo dessa pesquisa foi identificar o sentido do trabalho para os professores de uma IES. Os objetivos foram alcançados por meio de 45 entrevistas, sendo 09 mulheres e 36 homens, 13 professores de carreira, 3 professores extra carreira e 29 professores convidados. Quanto a titulação são 21 doutores, 19 mestres e 5 especialistas, a idade média dos entrevistados é de 52 anos, onde o mais novo tem 28 anos e o mais velho 74. O tempo médio de aulas ministradas na IES são de 15 anos, onde o mais novo tem 1 ano de aulas e o mais velho 50. Serão apresentados os resultados encontrados nas entrevistas com os professores da IES com diferentes vínculos que atuam na mesma Instituição, quanto ao significado do seu trabalho e sua importância em suas vidas, como se sente dentro da Instituição, o porquê da busca por essa profissão, o ônus e bônus e o sentido atribuído a ele.

O gênero feminino foi representado por uma minoria, mas é um percentual representativo entre as professoras mulheres, o número de professores homens é maior que de mulheres na Instituição. Não foi encontrada diferenças nas respostas apresentadas comparando os gêneros e o mesmo ocorreu com a titulação, não houve diferença nas respostas quanto à formação. A diferença encontrada foi nas respostas em relação a idade e tempo de aulas na Instituição e a vinculação com a mesma.

Na análise dos dados, do sentido do trabalho para os professores nas categorias de Morin (2001), foram analisadas de uma forma geral para todos os professores e as diferenças encontradas nas respostas dos professores de carreira e convidado serão pontuadas.

Na categoria em que o trabalho deve ser realizado de forma eficiente e leva a um resultado, foi possível analisar que todos os professores entendem que seu trabalho “agrega valor”. Todas as pessoas já tiveram um professor na vida, a formação de cada indivíduo precisa passar por um professor, e muitos analisam como uma das profissões mais nobres, porém pouco valorizada no Brasil. A docência, através da educação, leva a um resultado útil, transmitindo o conhecimento e desenvolvendo pessoas. O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade (MORIN, 2001).

Para os entrevistados, o trabalho moralmente aceitável é o que mais dá sentido a essa profissão, sem nenhuma exceção. O professor contribui para a sociedade, influencia pessoas que influenciam suas organizações, o professor ajuda a formar melhores gestores, eles entendem que têm que ajudar o aluno não só com o conhecimento transmitido da matéria em sala de aula, mas que devem ser exemplos e ajudar a formar seres humanos e que estes passarão uma melhor contribuição para sua descendência, e assim melhorar a sociedade de forma geral. O trabalho moralmente aceitável é aquele que deve ser feito de maneira socialmente responsável (MORIN, 2011).

O professor é muito mais que passar conteúdo, é ser um facilitador é ajudar as pessoas a serem éticas, com valores para mudar o Brasil, modelo de liderança de pai e mãe é ser modelo onde o aluno pode se espelhar e contar. Prezo muito pela troca com o aluno. Ajudar o aluno a ser. (E40)

“A educação visa facilitar o autoconhecimento do educado como construtor de sua vida e participante ativo da construção, reconstrução e sustentação da realidade social. Visa ajudar o aluno à realização de valores morais que conduzem à ação responsável como aluno, cidadão historicamente situado e como ser que busca sentido para sua existência” (VERGARA, 2007).

O segundo mais citado pelos entrevistados é que trabalho deve fonte de experiências de relações humanas satisfatórias. Essa interação é vista como positiva por todos, se relacionar é estar inserido na sociedade, é uma interação com os pares, com a Instituição e com os alunos. A profissão do professor por si só já é reconhecida na sociedade, apesar de pouco valorizada. O professor dessa pesquisa não se coloca numa posição de superioridade, mas de parceria em sala de aula, eles falam do aprendizado com o aluno, da troca, eles não são mais vistos por eles mesmos como aquele que detém o conhecimento, mas como um facilitador, um provocador que interage e estimulam os alunos a querer aprender sempre mais. As satisfações das relações humanas podem ser adquiridas na associação com outros no trabalho e durante as trocas com clientes, superiores e colaboradores (MORIN, 2011).

É uma relação de parceria, me sinto como tentar ser um modelo sem ser, que ele veja alguma coisa importante, me sinto relaxada, realizada, relação de troca muito intensa, reciprocidade, dialogo muito aberto, mudo o tom da aula se for preciso, se o grupo não está funcionando eu não consigo. E o conteúdo eu dou de qualquer jeito, a troca é o que é mais rico em sala de aula, a gente constrói o conteúdo da disciplina. (E40)

O trabalho que é intrinsecamente satisfatório esse sentido ficou em terceiro lugar para os entrevistados, pois houve uma divisão entre do sentimento do prazer da profissão de professor que envolve a sala de aula. Para a maioria dos professores de carreira, o prazer pela pesquisa é maior que o prazer da sala de aula e para os professores convidados, sem exceção, a sala de aula é um momento de prazer, onde se realizam nessa profissão, chegando a chamar a sala de aula de palco e momento de glória. Todos os entrevistados são motivados pelo desafio intelectual que sua profissão exige que devam estar atualizados constantemente, afirmam que é uma profissão que eles não se cristalizam pois é um trabalho dinâmico. A execução das tarefas permite exercer seus talentos e suas competências (MORIN, 2001).

Me sinto bem ao perceber que desenvolvi coisas novas, hoje eu sei mais do que ontem e amanhã vou saber mais do que hoje, você tem que estar o tempo todo antenado, leio dois ou três jornais por dia, por acusa da troca em sala de aula e me sinto muito bem quando vejo que estou um passo a frente as pessoas, estou antecipando, me preparando. (E30)

O sacerdócio é buscar a aprendizagem do aluno, você tem que interessa-lo criar alguma coisa que o incentive mergulhar de cabeça naquilo que você está ensinado, discutido em sala de aula. Outra dimensão que é extremamente importante é saber se realmente você conseguiu atingir, alcançar as pessoas e fazê-las dar um passo adiante no conhecimento, avaliar aquilo que você realizou, eu imagino que o principal resultado de um professor seja o que ele conseguir passar não só o conteúdo da disciplina mas passar no interesse em ir além discutido em sala de aula e também ser professor é você se colocar no lugar do aluno e o mais difícil disso tudo é você tentar identificarem cada aluno a sua individualidade e tentar de alguma maneira entender o aprendiz que está do lado de lá o que ele está passando, isso é difícil numa turma muito grande, mas professor deve sempre se colocar na posição do aluno. (E38)

Ser professor é preparar pessoas. É dividir conhecimento, mas para mim é as vezes dividir o que não tenho, já entrei pra dar aula em tópicos que não sou grande especialistas, então ser professor não é só transmitir conhecimento é preparar pessoas, é levar a reflexão, ainda que eu não seja um detentor daquele conhecimento ainda assim posso provocar as pessoa a pensar naquilo e achar soluções para determinados problemas... Treinar as pessoas para o que estar por aí...seja o que for[...]. (E43)

A liberdade e a autonomia também são característica dessa profissão. Os professores têm a liberdade de ter seu próprio estilo e metodologia em sala de aula e afirmam que não ter “chefe” que lhes digam como devem preparar ou apresentar os conteúdos. A responsabilidade da sala de aula é somente dos docentes. O *feedback* é o mecanismo que mantem os empregados informados sobre sua evolução e seu desempenho (MORIN, 2011), esse *feedback* não é dado pela Instituição, é dado somente pelos alunos de maneira informal, e é a grande queixa dos professores de carreira que sentem a falta desse retorno formal. O mesmo ocorre com os professores convidados que só recebem *feedback* dos alunos por meio de uma avaliação sobre o seu desempenho em sala de aula e essa avaliação é que determina se eles continuam sendo

agendados ou não pelo coordenador, porém não ocorre um feedback formal por parte da Instituição.

O trabalho que garante a segurança e que mantém ocupado foram os menos citados, apesar dos professores de carreira serem vinculados e com mais segurança, pois tem a empregabilidade, esse tema não foi mencionado pelos professores convidados como uma preocupação. A profissão de professor de maneira geral tem uma certa segurança, pois não tem limite de idade para a profissão. A profissão foi citada algumas vezes como desvalorizada assim como a remuneração e a profissão sozinha não se sustenta.

O trabalho que tem sentido é um trabalho que mantém ocupado, sobretudo quando ele tem a possibilidade de escolher seu caminho e fazer qualquer coisa que esteja de acordo com suas personalidades e valores (MORIN, 2011)

Para os professores convidados, a flexibilidade de tempo e escolha das aulas não fazem com que tenham a qualidade de vida esperada, eles precisam se dedicar muito e se manter atualizados para estar em sala de aula além da grande quantidade de viagens para ministrar aulas fora da cidade. O mesmo ocorre com os professores de carreira, pois a pressão pela publicação, o trabalho administrativo mais a sala de aula também necessita de muita dedicação e prejudica a qualidade de vida dos mesmos.

Nessa pesquisa, além das categorias *a priori* de Morin (2001) que era o objetivo desse estudo, foram encontradas categorias emergentes, onde foi possível fazer a comparação dos sentimentos em relação ao trabalho dos diferentes vínculos dentro da mesma Instituição.

O segundo bloco de perguntas que tratava da trajetória profissional, o encontro com a profissão de professor, a relações com alunos e com a Instituição, foi o bloco mais demorado nas respostas pelos entrevistados, e quando a era feita a pergunta: O que é ser professor? Respostas como: Pergunta difícil essa[...]nunca tinha pensado...deixa eu pensar[...]apareceram em diversas entrevistas.

O fator timidez também apareceu muitas vezes durante a pesquisa, nos diferentes vínculos, muitos se intitularam como tímidos, principalmente os mais antigos na profissão e a maioria afirma sentir um frio na barriga antes de entrar em sala de aula, mesmo os mais experientes.

De acordo com os padrões de definição de trabalho de England e Whiteley (1990), pode-se dizer que o trabalho dos professores convidados se encaixa no grupo C: O trabalho do professor é um trabalho que beneficia outras pessoas, eles são remunerados pelo trabalho, é um trabalho que contribui para a sociedade, acrescenta valor e é um trabalho fisicamente exigente. Já para os professores de carreira, ele se encaixa no grupo B: O trabalho de professor para os de carreira é um trabalho que ao realizar eles têm um sentimento de vinculação, eles são remunerados pelo trabalho, contribui para a sociedade e faz parte das tarefas deles. Ambos é considerado uma noção de trabalho visto de forma positiva. O que diferenciam essa classificação não é só o sentimento de vinculação, mas a atividade de sala de aula que para os professores de carreira, isso faz parte de suas tarefas, já que a pesquisa é vista como atividade principal.

Um trabalho que tem sentido é um trabalho que mantém ocupado, o trabalho é uma necessidade, uma dimensão importante nas suas vidas, que lhe ajuda a se situar, que ocupa o tempo da vida, que lhes dá um sentido (MORIN, 2011). O trabalho para todos os entrevistados é visto como central conforme falas: “O trabalho para mim é fundamental, não consigo viver sem trabalhar”; A importância do trabalho para mim é total, sem trabalho a gente não é nada”; “Importância muito grande, minha vida gira em torno do trabalho”.

O trabalho é visto como forma de estar vivo, de realização, e prazer. A profissão de professor é uma das profissões que permite a pessoa mais velha desempenhar bem o seu papel e muitos dos professores fogem da aposentadoria, como afirma:

A importância do trabalho na minha vida é altíssima. O trabalho para mim é uma das coisas mais importante da minha vida já a alguns anos. E eu nem penso em me aposentar. (E14)

A importância do trabalho é alta demais, é uma coisa que eu estou me preparando espiritualmente para o dia em que eu tenha que deixar de trabalhar, é diferente de ter uma ocupação, o trabalho é a contribuição para a sociedade, algo que transcende o mecanismo de sobrevivência. (E19)

Trabalhar é rejuvenescer, renovação, é estar inserida no mundo. Sempre trabalhei, desde novinha e dar aulas é uma maneira de retribuir o que recebi até hoje, e quando me falam em aposentadoria eu fico quieta, muda e calada para ver se esquecem de mim. Enquanto eu estiver podendo contribuir eu quero contribuir. Mas tem hora que vou ter que abrir espaço para os demais. Ainda me dá muito prazer trabalhar. (E16)

Foi abordada nas entrevistas a experiência fora da academia e todos passaram pelo mercado ou governo, uns de maneira mais rápida e outros estão trabalhando no mercado até hoje e mantém

as aulas em paralelo com a atividade empresarial. O encontro com a profissão de docência para os professores de carreira ocorreu simultaneamente com a carreira de pesquisador, principalmente os mais jovens que chegam a se queixar por não ter uma carreira somente de pesquisador, para os mais velhos de idade e de casa aconteceu com por influência familiar ou de professor.

Os professores convidados, mais jovens, que atuavam no mercado, buscaram a profissão como um meio de sair da pressão das empresas, de ter mais flexibilidade com horários, de não ter um chefe, ou seja buscar uma outra forma de sustento:

Em julho de 2006 um amigo me iniciou para dar aula de férias em uma IES, nunca tinha dado aula e tinha curiosidade, eu paguei para dar essa aula preparando material, imprimindo, foi minha primeira experiência e curti, e o que me motivou para a guinada para a carreira acadêmica foi o mestrado profissional aqui da escola em 2005 e o curso era muito parecido com acadêmico, mas com pegada comercial, tive vários professores excepcionais, e eu fiquei encantado pela área acadêmica. Quando fui para São Paulo fazer minha pesquisa, a aula foi um complemento de remuneração no meu fluxo de caixa e uma coisa foi puxando a outra. Eu brinco que é uma terapia e eu ganho para me divertir. (E13)

Não busquei, veio até mim. Eu havia sido professor moleque no mercado financeiro e passei 20 anos sem dar aula, nunca pensei em ser professor, foi uma alternativa e não sabia que ia me encontra e me apaixonar e nada que eu faça na minha vida eu faça tão bem quanto ser professor. Recebi convite para dar aula na IES. Momento profissional conturbado nos meus negócios, com problemas da iniciativa privada eu estava meio de saco cheio de varejo de clientes, e eu disse: vou cuidar da minha vida sozinho, quero controlar minha vida, se eu for bem nisso eu vou me dar bem e se eu for medíocre eu vou me dar mal, não queria depender de ninguém. (E22)

Para os professores convidados mais velhos, e mais antigos de casa, a profissão veio totalmente por acaso quando a Instituição começou com o programa de formação executiva com o nome de MBA, onde o foco maior dos professores não era a academia e sim a experiência profissional. Dessa forma os profissionais de mercado passaram a dar aulas contando suas experiências e fazendo conexões com a teoria. Esses profissionais entraram em sala de aula sem nunca ter sido um professor, vindo dar aula direto numa pós-graduação *lato sensu* dessa Instituição.

Comecei dentro da CEF, onde trabalhei 17 anos e participei de formação para ser caixa de agência e me encantei pelo papel dos instrutores da época e ali me despertou, e passei a formar caixas e gerentes da caixa, passei a ser muito solicitado para fazer palestra internas dentro da caixa no Brasil inteiro passei a fazer palestras na empresas fiquei muito visível, e numa conversa informal com professores dessa Instituição eu falei da minha vontade em um dia me ver em sala de aula mas que não fosse um grupo natural em que eu vivia tinha curiosidade como seria eu passar conteúdo para diversos profissionais de diversas empresas, para público adulto com experiência de trabalho, experiência profissional, e em curto espaço de tempo me chamaram para dar aula aqui, isso há 17 anos atrás e comecei e hoje sou professor exclusivo dessa Instituição. (E21)

A sala de aula para os professores de carreira em geral depende muito dos alunos em sala. Para os professores de carreira o fato serem avaliados somente pelas pesquisas e publicação e não serem avaliados como professores fazem com que coloquem essas atividades entre as funções que exercem em segundo plano, e em geral sentem falta de um incentivo e *feedback* já que a sala de aula exige tempo muito tempo e dedicação.

“Na verdade, embora se diga que o ensino não deva estar afastado da pós-graduação, ela acaba por prestigiar muito mais a pesquisa e as publicações do que o ensino” (BERTERO, 2007).

Para os professores convidados a sala de aula é o momento do show, ela vira um palco e muitos dizem que atuam em sala de aula, é o momento da diversão, melhor momento do dia:

Quando eu estou estressado com prazos para entregas de relatórios, quando clientes estão me cobrando, e está chegando a hora de vira dar aula é a hora boa, pois é a hora de esquecer tudo! Quando chega o momento de dar aula...esse é o meu momento! (E28)

Os professores convidados também enfatizam um propósito maior que dar aulas, eles deixam de receber remuneração se o trabalho tiver uma causa, fazem palestras e consultoria gratuitas desde que contribua para alguma coisa que eles vejam sentido. O trabalho voluntário, sem remuneração, atribuídos a uma causa citado pelos professores convidados nas entrevistas não se confirmou com os professores de carreira.

O maior bônus em ser professor para todos os entrevistados é ver a evolução dos alunos e o crescimento e desenvolvimento dos mesmos, além de ser um trabalho dinâmico desafiador intelectualmente. Para os professores convidados mais jovens ainda complementam o bônus com o fato de conhecer gente, ter contato com gente diferente sempre, o que não foi mencionado por nenhum professor de carreira.

O maior ônus para todos os entrevistados é a correção de provas, a correção de trabalhos por alguns é ainda é citada como prazeroso, alguns não entendem como até hoje não foi encontrado uma maneira de avaliar melhor o aluno, a correção das provas não é vista como uma atividade que agrega valor, eles sentem perdendo tempo com essa atividade.

Outro lado ruim e muito relevante visto por todos é o nível de qualidade dos alunos de forma geral em sala de aula hoje, o nível dos alunos vem caindo, ou seja, a educação vem perdendo a

qualidade e nos cursos de pós-graduação muitos professores precisam revisar conceitos de graduação, o que faz com que o trabalho do professor de MBA, seja mais desgastante para não deixar a turma ficar desnivelada e desanimada.

O senso de pertencimento dentro Instituição foi a categoria mais divergente entre os entrevistados, e as diferentes respostas foram analisadas e identificadas de acordo com os diferentes vínculos, idades e tempo de aula.

Analisando os professores de carreira foram encontradas três visões dentro da Instituição: os mais jovens de idade e menos tempo de aulas, que são aqueles que se veem chegando, ainda em início de carreira e neste trabalho chamados de Bandeirantes, pois estão explorando e trabalhando para cumprir seu papel dentro da escola; os mais velhos de idade e com menos tempo de sala de aula que são aqueles que estão bem satisfeitos pois foram contratados para uma função maior na organização, uma função administrativa que se completou com professor de carreira que foram chamados neste trabalho de Conselheiros, e por último os professores mais velhos e com mais tempo de aulas que foram chamados de Alicerces neste trabalho, são os que fizeram história dentro da Instituição na área da Educação.

O mesmo ocorre com os professores convidados, que tem três visões dentro da Instituição: os professores mais jovens e com menos tempo de aulas que são aqueles que se cumprem o seu papel em dar aula na IES, se associaram a marca e todos têm trabalho externo a academia em paralelo as aulas, mas não tem senso de pertencimento foram chamados de Sem identidade; os professores que são mais velhos e menos tempo de aulas na IES, que são os que sentem orgulhosos em trabalhar para a Instituição, tem um grande volume de aulas, mas ao mesmo tempo não veem e sentem falta de um reconhecimento, foram chamados de Sem reconhecimento, e por último os professores mais velhos de idade e mais tempo de aula na Instituição que são os gratos a Instituição pois aproveitaram uma lacuna que o mercado tinha para os professores de MBA, cresceram na carreira, mas que ao mesmo tempo reclamam que foram abandonados pela Instituição, estes foram chamados de Gratos Abandonados.

A categoria axial utilizada na pesquisa, foi o cruzamento que deu Razão e Significado para as demais categorias.

Para o professor de carreira, o sentido do seu trabalho de ser professor se destacar por ser um trabalho que contribui para a formação do indivíduo, que influencia a sociedade e as organizações através de seus alunos. O professor ainda dá vida as suas pesquisas na sala de aula, que é o que traz significado para ele, além de ser uma maneira de continuação, de transmitir o que está sendo pesquisado e estudado e colocar em prática. Esse sentido se manifesta no dia a dia como uma forma de querer fazer pesquisas melhores, de crescimento e comportamento do professor que se confunde com sua identidade misturando com sua vida pessoal.

O sentido do trabalho de professor convidado é poder ajudar o outro, é a retribuição do que recebeu da sociedade, é a troca que ele tem em sala de aula com os alunos, é ver a evolução do outro e a sua própria evolução, além de ser um trabalho que contribui para a sociedade e esses sentidos se manifestam como uma forma de querer sempre fazer melhor e se atualizar mais, e no seu dia a dia eles se apresentam como professores e com muito orgulho de ser professor da dessa Instituição.

O professor convidado e o professor da carreira veem a Instituição como única, se sentem reconhecidos pelo mercado, pela família e por seus alunos, se sentem privilegiados por darem aula nessa IES.

6 IMPLICAÇÕES DO ESTUDO

O objetivo desta pesquisa, foi identificar quais são os sentidos que os professores de uma IES privada na cidade do Rio de Janeiro, atribuem ao seu trabalho e um comparativo com os professores vinculados e não vinculados.

Os objetivos foram alcançados por meio de entrevistas individuais e presenciais com 45 professores da mesma IES.

Essa pesquisa sobre o sentido de ser professor, trará para a academia a discussão do sentido do trabalho para os professores e poderá ser útil para orientar futuros estudos e debates sobre teorias já existentes sobre o tema sentido do trabalho.

Para a organização, a pesquisa proporcionará uma análise sobre o sentido do trabalho dos professores com vínculo e sem vínculo, e poderá promover uma política de motivação e treinamento para os mesmos.

E para os professores a pesquisa ajudará os mesmos a refletir sobre o seu cotidiano, trabalho e qualidade de vida.

7 PARA CONCLUIR

Esse estudo teve como objetivo identificar o sentido do trabalho para os professores de uma IES e para atingi-lo foi realizada uma pesquisa qualitativa com 45 entrevistas entre professores de carreira e professores convidados.

O resultado aponta o trabalho do professor com uma importância muito alta, pois atividade de professor não é só em sala de aula, mas fora mesmo quando não está preparando aula, quando vê um filme, lê um texto, tem um insight, ele pensa o tempo todo na docência e age assim em casa com familiares e amigos. Ser professor é ser um facilitador, motivador, exemplo, educador, provocador e, acima de tudo, ajudar a desenvolver pessoas e contribuir para a sociedade.

O trabalho do Professor possui todas as características de um trabalho que tem sentido para Morin (2011). O trabalho do professor é eficiente e leva a um resultado, que é analisado por todos os entrevistados como um trabalho que agrega valor e atinge um resultado que é a formação das pessoas; é intrinsecamente satisfatório, pois desafia intelectualmente, é dinâmico, não tem uma chefia, com aprendizado constante, podendo desenvolver suas competências, além de ser autônomo e responsável; é um trabalho moralmente aceitável, que desenvolve e influencia a sociedade que é a missão da própria Instituição; é um trabalho que tem experiências humanas satisfatórias, com interação com alunos, pares e Instituição, é um trabalho que garante segurança, pois tem uma remuneração por uma atividade e que pode se estender com a idade mais do que outras profissões. O lado negativo é a qualidade de vida que não é equilibrada nem pelo professor convidado e nem pelo professor de carreira, e um trabalho que mantém ocupado pois é uma profissão que nunca vai deixar de existir.

Além da questão de pesquisa norteadora deste estudo foi possível identificar outros elementos com o comparativo dos professores de carreira e os convidados, o vínculo por si só com a Instituição não trouxe uma diferença no sentido do trabalho, mas sim o tempo de casa a de aulas na Instituição e faixa etária dos entrevistados.

A sala de aula para o professor de carreira é secundária já que os mesmos são avaliados pela pesquisa e sentem falta de um *feedback* por parte da Instituição do seu desempenho em sala. Os professores convidados são avaliados somente pelo seu desempenho em sala, pelos alunos, e o *feedback* pela Instituição é somente o agendamento para novas turmas através das notas que os

alunos lhe atribuem. A escolha da profissão dos professores de carreira se deu em função da pesquisa e a dos professores convidados foi em busca de uma alternativa de sair do mercado corporativo. O lado ruim para ambos é a correção de provas, e a diferença encontrada foi o desgaste físico que os professores convidados atribuíram à quantidade de aulas e às viagens. A profissão não se sustenta sozinha, e muitos têm outras atividades em paralelo, até mesmo os professores de carreira que possuem funções administrativas dentro da Instituição. A desvalorização da educação no Brasil está atingindo os alunos que chegam à graduação e pós-graduação precisando de reforço.

O senso de pertencimento não é visto pelos professores convidados e nem pelos professores vinculados em início de carreira, a idade e o tempo de aulas na Instituição é um fator importante para esse sentimento. Para os professores convidados mais jovens a ligação com a marca da Instituição já é suficiente. O que foi encontrado foi a gratidão à Instituição pelos professores convidados mais velhos dessa IES.

Apesar de não terem o vínculo formal com a Instituição, os professores convidados internamente não veem o reconhecimento, mas externamente, independente do vínculo, todos são de forma igual professores dessa Instituição.

Sendo assim, os resultados apontam uma necessidade da Instituição direcionar maior atenção ao *feedback* aos professores, tanto os de carreira quanto como para os convidados. Faz-se necessária uma política institucional para acompanhar o desempenho dos mesmos em sala de aula para avaliar e incentivar os professores de carreira para além das pesquisas e os professores convidados para além de avaliações feitas somente pelos alunos. Uma política que veja os professores além de um “recurso humano”.

Os achados desse trabalho não pretendem generalizar os professores das instituições de ensino privado e nem mesmo os da própria Instituição analisada em outro tempo. Cada organização funciona como um organismo particular, com suas características e especificidades e o tempo é determinante para avaliar o sentido do trabalho.

Propõe-se como agenda que se pesquise o sentido do trabalho para professores específicos de cada nível de escolaridade, ou seja, comparar o sentido para professores de graduação, com os

professores de pós-graduação. Outro estudo poderia comparar o sentido do trabalho para os professores de graduação de Instituições públicas e privadas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. Z., ANDRADE, R. O. B. **Possibilidade do projeto pedagógico de curso para o desenvolvimento do comportamento dos docentes no ensino superior em administração.** XL Encontro da ANPAD 25 a 28 de setembro de 2016.

AMARAL, M. M.; VERGARA, S. C. **O aluno-cliente nas instituições de ensino superior: uma metáfora a ser banida do discurso educacional?** B. Tec. Senac: a Educ. Prof., Rio de Janeiro, v 37, no. 1 de jan/abr.2011

ANTUNES, R. **O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho.** Rev. Trabalho, Educação e saúde, v.1, n.2, p.53-61, 2003.

_____. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** 2. ed. ver. e ampl. São Paulo (SP) : Boitempo, 2009. 287p.

AZEVEDO, M. C.; TONELLI, M. J.; e SILVA, A. L. **Contratos flexíveis de trabalho: Diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros.** Revista de Administração, v. 50, n. 3, p. 277-291, jul-set. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v50n3/0080-2107-rausp-50-03-0277.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2017.

AZEVEDO, M. C.; TONELLI, M. J. **Os diferentes vínculos de trabalho entre trabalhadores qualificados no Brasil.** XXXIII Encontro ENANPAD 19 a 23 de setembro de 2009, São Paulo. Disponível em <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2233.pdf>>. Acesso em 15 jun. 2017.

_____. **Os Diferentes contratos de trabalhos entre os trabalhadores qualificados no Brasileiros.** RAM, Rev. Adm. Mackenzie, v. 15, n. 3, Edição Especial, p. 191-220, mai-jun. 2014, São Paulo, SP. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712014000300009&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 10 set. 2017.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; NEPOMUCENO, L. H.; MENEZES, L. M. **Os sentidos do trabalho para um grupo de Professores de uma universidade pública: A dialética prazer-**

sofrimento em tempos de flexibilidade. XXXV Encontro ENANPAD 4 a 7 de setembro 2011 Rio de Janeiro. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2450.pdf>>. Acesso em 2 ago. 2017.

BENITES, Larissa Cerignoni. **Identidade do professor de educação física: um estudo sobre saberes docentes e a prática pedagógica.** 199 f. Dissertação (Mestrado em ciência da motricidade). Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro-SP, 2007.

BERTERO, C. O. **A docência numa universidade em mudança.** Cadernos EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 5, jan. 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512007000500003>>. Acesso em 10 set. 2017.

A BÍBLIA (Gênesis, 3. 17-19).

BOSSI, A. P. **A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior no Brasil nesses últimos 25 anos.** Revista Educação e Sociedade. Campinas, v. 28, n. 101, p.1503-23, set/dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101>>. Acesso em 02 ago. 2017.

CHAMLIAN, Helena Coharik. **Docência na universidade: professores inovadores na USP.** Cadernos de pesquisa, n. 118, p. 41-64. São Paulo, 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742003000100003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 30 jul. 2017.

COELHO, C. C. de S. R.; ROGLIO, K. de D. **Atuação do professor em programas de educação executiva: o desenvolvimento de executivos efetivos.** Revista Economia e Gestão, v. 9, n. 19, jan/abr. 2009. Disponível em <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2009v9n19p5>>. Acesso em 02 ago. 2017.

CONCOLLATO, C. P.; RODRIGUES, T. G.; OLTRAMARI, A. P. **Mudanças Nas Relações de Trabalho e o Papel Simbólico Do Trabalho Na Atualidade.** V Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho da ANPAD 15 a 17 de novembro de 2015. Bahia. Disponível em

<<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3254/1986>>. Acesso em 02 ago. 2017.

CRESWELL, J. W. **Métodos Qualitativos, Quantitativos e Misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEDECCA, C. S. **Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira**. Colóquio internacional: novas formas de trabalho e de desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada. São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000160&pid=S0080-2107201400010000400012&lng=pt>. Acesso em 10 set. 2017.

DEJOURS, C. C. **Loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré; 1987.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1998.168p.

_____. **Un regard de psychanalyste sur la guerre économique**. *Le Journal de L'Ecole de Paris*, n. 24, p. 7-15, 2000.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. 4 ed. In: DEJOURS, C. C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

_____. Addendum - da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em: S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours - Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (p. 47-104). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2004.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss Project**. London: Tavistock, 1964. Tavistock Document Series.

_____. **Future we are in**. Leiden: Martinus Nijhoff, 1976.

ENGLAND, G. W.; WHITELEY, W. T. **Cross-national meanings os working**. In: BRIEF, A. P.; NORD, W. R. Meanings of occupational work. Toronto: Lexington Books, p. 65-106, 1990.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

_____. **Educação e Mudança**. 25. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

_____. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à pratica educativa**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GUIMARÃES, J. de C. **A prática do professor universitário: por uma emancipação discente**. XL Encontro ENANPAD 25 a 28 de setembro de. Bahia. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjEyMDE>. Acesso em 30 de ago. 2017.

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

HACKMAN, J. R.; SUTTLE, J. L. **Improving life at work**. Glenview, Ill: Scott, Foresman, and Co., 1977.

HERZBERG, F. I. **Work and the nature of man**. Cleveland: World Publishing Co., 1966.

IRIGARAY, H. A. R. *et al.* O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Policia Federal. Revista de Administração Pública 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612159318>

IZA, D. F. *et al.* **Identidade docente: as várias faces da constituição do ser professor**. IN: **Revista Eletrônica de Educação**, v. 8, n. 2, p. 273-292, 2014. Disponível em:

<<http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/viewFile/978/339>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

KUBO, S. H.; GOUVEA, M. A. **Análise de fatores associados ao significado do trabalho**. R. Adm., São Paulo, v. 47, n. 4, p. 540-554, out/dez. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n4/a03v47n4.pdf>>. Acesso em 10 jul. 2017.

LOWMAN, J. **Dominando as técnicas de ensino**. São Paulo: Atlas, 2007.

Meaning of Work International Research Team. The meaning of work. London: Academic Press. v. 10, n. 1, p. 97-98, 1987.

MEDEIROS, A. L.; TEIXIERA, M. L. M. **Limites da Dignidade dos docentes nas práticas de gestão em universidades brasileiras**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 134-154, mai. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2017v10n2p134/34388>>. Acesso em 10 jul. 2017.

MORIN, E. M. **Os Sentidos do Trabalho**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, jul-set, p.8-19, 2001. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>>. Acesso em 02 mai. 2017.

_____. **Os sentidos do trabalho**. In T. Wood (Ed.), *Gestão Empresarial: o fator humano*. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

MORIN, E., TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos**. Psicologia e sociedade. Vol. 19, n. spe, p. 47-56. Porto Alegre, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 02 mai. 2017.

MORIN, E. M. **L'efficacité organisationnelle et le sens du travail**. In: PAUCHANT, T. C. et coll. (Coord.). *La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. Québec: Éditions de l'organisation, 1996. (Collection Manpower, p. 257-286).

MOURA, Jeani Delgado Paschoal. **A formação do professor em “Tempos Líquidos-Modernos”**. In: Congresso Nacional de Educação–EDUCERE, 9, Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3399_1932.pdf>. Acesso em 02 mai. 2017.

NICOLINI, A. M., OLIVEIRA, D. A. **O desenvolvimento de competências através da pratica a partir da ótica de docentes de graduação em administração de IES privadas**. XL Encontro da ENANPAD 25 a 28 de setembro de 2016 – Bahia. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/359069277/Desenvolvimento-de-Competencias-Atraves-da-Pratica>>. Acesso em 02 mai, 2017.

NOGUEIRA, A. J. F. M.; BASTOS, F. C. **Formação em administração: o GAP de competências entre alunos e professores**. Revista de Gestão, v. 19, n. 2, p. 221-238, São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rege/article/viewFile/49879/54019>>. Acesso em 02 mai. 2017.

NORONHA, Eduardo G. **Informal, Ilegal, Injusto: percepções de trabalho no Brasil**. In Revista Brasileira de Ciências Sociais. n. 53, out/2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v18n53/18081.pdf>>. Acesso em 02 mai. 2017.

NUNES, C. M. F. **Saberes docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira**. Educação & Sociedade, n. 74, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v22n74/a03v2274.pdf>>. Acesso em 10 set. 2017.

OLIVEIRA, Darliny Maria Amorim de Sousa. **Educação executiva e carreira: a contribuição do MBA brasileiro sob a ótica dos egressos**. Rio de Janeiro, 2014, 126 f. Dissertação (Mestrado Executivo em Gestão Empresarial). EBAPE – Fundação Getulio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13316>>. Acesso em 19 abr. 2016.

OLIVEIRA, M. A.; FREITAS, M. V. T. **Políticas contemporâneas para o ensino superior: precarização do trabalho docente?** Revista Extra-Classe, n. 1, v. 2, ago. 2008. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/267994812_Politicas_Contemporaneas_para_o_Ensinno_Superior_precarizacao_do_trabalho_docente>. Acesso em: 10 set. 2017.

OLIVEIRA, Danielle Almeida. **Desenvolvimento de Competências Docentes nos Cursos de Graduação em Administração nas IES Privadas do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2016, 90 f. Dissertação (Mestrado em Administração). UNIGRANRIO - Universidade do Grande Rio. Disponível em: <<http://tede.unigranrio.edu.br/bitstream/tede/152/5/Danielle%20Almeida%20Oliveira.pdf>>. Acesso em 10 set. 2017.

ORLANDI, E. P. **Análise do discurso**. São Paulo: Edições 5, 2003.

PASSOS, J. C.; FREITAS, M. E. **Sobre sentido do trabalho para “Docentes Moveis”: Um estudo com professores de administração**. V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - ANPAD 15 a 17 de novembro de 2015 - Bahia. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjA1NDI>. Acesso em 10 set. 2017.

PEREIRA, J. R.; SOUSA, C. V.; BUENO, N. X. **O Estágio Docente Supervisionado e suas Implicações no Processo de Formação de Futuros Professores**. V Encontro de ensino e pesquisa de administração e contabilidade, ANPAD 15 a 17 de novembro de 2015 - Bahia. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjA0MzY>. Acesso em 10 set. 2017.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; RÜBENICH, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. C. Piccinni, L. Holzmann, I. Kovacs, & V. N. Guimarães (Org.). (2006). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea* (p. 93-118). Porto Alegre: Editora da UFRG. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=NzE3>. Acesso em 02 ago. 2017.

PLUTARCO, F. F.; GRADVOHL, R. F. **Competências dos professores de administração: a visão dos alunos de curso de graduação**. In: XXXIV Encontro Anual da ANPAD. Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010, p. 1-16. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000203&pid=S0080-2107201300040001200020&lng=es>. Acesso em 10 set. 2017.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos**. *RAE-Revista de Administração de*

Empresas, v. 56, n. 2, mar/abr 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160206>>. Acesso em 10 set. 2017.

SAWITZKI, R. C. *et al.* **Sentido, significado do trabalho e identidade nas atividades de tutoria em educação a distância.** XXXVI Encontro da ANPAD 22 a 26 de setembro de 2012 – Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2276.pdf>. Acesso em 10 set. 2017.

SPINELLI-DE-SA, J. G.; LEMOS, A. H. C. **Sentido de trabalho: uma análise da produção científica.** XXXIX Encontro da ANPAD 12 a 16 de setembro de 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAxMjY>. Acesso em 10 set. 2017.

SANTOS, G. T.; SILVA, A. B. **Concepções de Ser Docente na Administração.** XL Encontro da ANPAD 25 a 28 de setembro de 2016 - Bahia. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/308905170_Concepcoes_de_Ser_Docente_na_Administracao>. Acesso em 10 set. 2017.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. dos R. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, jul-set, p. 337-348, 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>>. Acesso em 03 set. 2017.

SILVA, A. L.; TONELLI, M. J.; KIM, H. N. **Do formal ao informal: Executivos que migraram para o trabalho flexível.** *Revista brasileira de gestão de negócios*, v. 19, n. 63 São Paulo, jan/mar. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbgn/v19n63/1806-4892-rbgn-19-63-00133.pdf>>. Acesso em 03 set. 2017.

SLOMSKI, V. G. **Saberes e competências do professor universitário: contribuições para estudo da Prática de ciências contábeis do Brasil.** *Revista de Contabilidade e Organizações*, v. 1, n. 1, p. 87-103, 2007. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/21597/saberes-e-competencias-do-professor-universitario--contribuicoes-para-o-estudo-da-pratica-pedagogica-do-professor-de-ciencias-contabeis-do-brasil/i/pt-br>>. Acesso em 15 jul. 2017.

SOARES, S. R.; CUNHA, M. I. **Formação do professor: a docência universitária em busca de legitimidade**. Salvador: EDUFBA, 2010. 134 p. Disponível em: <<https://static.scielo.org/scielobooks/cb/pdf/soares-9788523211981.pdf>>. Acesso em 15 jul. 2017.

SIQUEIRA, Fábio Garboggini. **Sentidos do trabalho em empresas do setor de varejo**. 62 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). EAESP - Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17705>>. Acesso em 15 jul. 2017.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 16. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

TARDIF, M.; RAYMOND, D. **Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério**. Revista Educação e Sociedade, v. 21, n. 73, p. 209-244, Campinas, dez 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302000000400013&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 15 jul. 2017.

THERRIEN, J.; LOIOLA, F. A. **Experiência e competência no ensino: pistas de reflexões sobre a natureza do saber-ensinar na perspectiva da ergonomia do trabalho docente**. Educação e Sociedade, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v22n74/a09v2274.pdf>>. Acesso em 15 jul. 2017.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV 2004.

TOLEDO, Enrique de la Garza; HERNANDEZ, Juan Manuel. **Fin del trabajo o trabajo sin fin**. In: Tratado Latinoamericano de sociologia del trabajo, 2000. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/123820954/30-Fin-del-trabajo-o-trabajo-sin-fin-Enrique-de-la-Garza-T-y-colaboracion-de-Juan-Hernandez>>. Acesso em 20 jul. 2017.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. **Sentidos do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Psicologia e sociedade, v. 19, n. spe. Porto Alegre, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400000>. Acesso em 20 jul. 2017.

TRIST, E. **Adapting to a changing world**. Labour Gazette, v. 78, p. 14-20, 1978.

VASCONCELLOS, Maura Maria Morita. **A universidade e a formação de seus docentes: alguns apontamentos. Reflexão e Ação**, v. 17, n. 2, p. 164-180, 2009. Disponível em: <<http://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/1058/833>>. Acesso em: 20 set. 2017.

VERGARA, S. C. **Estreitando relacionamentos na educação a distância**. Cadernos EBAPE.BR, v. 5, n. spe, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512007000500010>. Acesso em 20 set. 2017.

VERGARA, S. C.; VILLARDI, B. Q. **Aprendizagem Docente na Prática do Ensinar em Cursos de Graduação em Administração: Explorando o Cotidiano em Instituições de Ensino Superior**. XXXVII Encontro da ANPAD 7 a 11 de Setembro de 2013 - Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_EPQ1054.pdf>. Acesso em 20 jul. 2017.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Sentido do Trabalho e Fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de Universidades públicas do Brasil e do Canadá**. XXXVIII Encontro da ANPAD 13 a 17 de setembro de 2014. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR227.pdf>. Acesso em 23 set. 2017.

WOOD JR, Thomas; DE PAULA, Ana Paula Paes. **O Fenômeno dos MPAs brasileiros: Hibridismo, Diversidade e Tensões**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, jan/mar 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n1/v44n1a07.pdf>>. Acesso em 16 abr. 2014.