

ESE

POLITÉCNICO DO PORTO

Tônia Valéria Moreira Gomes Cavalcante

**O Sentido Do Trabalho Docente E Seu
Arquétipo Performático: Estudo De Caso**

— MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM
EDUCAÇÃO: ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DAS
ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS

Setembro

20**17**

Tônia Valéria Moreira Gomes Cavalcante

**O Sentido Do Trabalho Docente E Seu
Arquétipo Performático: Estudo De Caso**

Projeto submetido como requisito parcial para
obtenção do grau de
MESTRE

Orientação

Professora Doutora Margarida Delgado Paiva

— Mestrado em Estudos Profissionais Especializados
em Educação: Especialização em Administração das
Organizações Educativas

Ao meu esposo Adriano, aos meus
filhos Yuri, Diego e Adriana e ao
meu neto João Pedro.

AGRADECIMENTOS

A Deus, porque Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas.

Aos meus pais Adoaldo (*in memoriam*) e Silene, por sempre acreditarem em mim, e por terem me proporcionado condições para me tornar quem sou.

Aos meus irmãos, Ricardo e Lílian, pela inigualável convivência.

Ao meu esposo Adriano, aos meus filhos Yuri, Diego, Adriana e ao meu neto João Pedro pelo amor e companhia nesta jornada da vida.

Aos amigos Prof. Dr. José Samuel Melo Jr, Dr. Ricardo Dahler, Me Carlos Ronchi, Me Nehemias Bandeira e Me Leila Oliveira pelo ensinamento, incentivo e pelas inúmeras contribuições ao longo da construção deste material.

À Professora Doutora Margarida Delgado Paiva, pelas orientações e direcionamento para execução deste trabalho.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

Marthin Luther King

RESUMO

Na época moderna, o trabalho representa um elemento ímpar na vida dos seres humanos e desempenha uma influência de grande importância sobre a motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores. Constantes são os estudos sobre os mais diferenciados aspectos da vida do ser humano, implicando uma procura cada vez maior de autoconhecimento e também no conhecimento do próximo a partir da relação do sentido do trabalho. Desse modo, este estudo se propôs analisar como o arquétipo performático influencia o sentido do trabalho docente, tendo como foco da pesquisa uma Instituição de Ensino Superior. Nessa perspectiva os objetivos desdobram-se em contextualizar o processo histórico e filosófico do trabalho; definir arquétipo; propor um modelo de investigação do arquétipo performático; aplicar método de investigação em amostra específica; interpretar os dados e analisar sobre as informações obtidas. O estudo faz uma imersão no referencial teórico para destacar a concepção sobre o trabalho e os sentidos do trabalho no ambiente corporativo. Na metodologia aplicada na pesquisa adotou-se o método qualitativo esboçado pela análise de discurso. As análises foram delineadas por fundamentação em Orlandi (2003) na análise de discurso. As informações foram colhidas através de entrevistas semiestruturadas. Os resultados revelaram quatro arquétipos: Sedução, Resiliência, Narcisismo e Identidade modelando os sentidos do trabalho na docência. Concluiu-se que a confirmação dos quatro arquétipos encontrados foi algo positivo, uma vez que todos os docentes pesquisados apresentaram características dos quatro arquétipos, deixando evidente que os mesmos não se constituem em facetas de suas personalidades, mas que cada um assume determinado arquétipo, em determinadas situações, levando em conta o benefício adquirido.

PALAVRAS-CHAVE: SENTIDO. TRABALHO. DOCÊNCIA. ARQUÉTIPOS.

ABSTRACT

In modern times, work is an important element in the lives of human beings, and gets a major influence on workers' motivation, satisfaction and productivity. The studies on the most differentiated aspects of human life are very common and imply in an increasing search for self-knowledge and also in the knowledge of other people, from the relation of the meaning of the work. Thus, this study proposes to analyze how the performance archetype influences the meaning of teaching practice, having as research focus a Higher Education Institution. From this perspective, the objectives are: to contextualize the historical and philosophical process of work; Define archetype; Propose a research model of the performatic archetype; Apply research method to specific sample; interpret the data and analyze the information obtained. The study makes an immersion in the theoretical reference of conception about work and the meanings of work in the corporate environment. The methodology applied in the research adopted the qualitative method based on the discourse analysis. The analyzes were outlined according to Orlandi (2003). The information was collected through semi-structured interviews. The results revealed four archetypes: seduction, narcissism, resilience and identity modeling the meanings of work in teaching. As a conclusion, we can say that the confirmation of the four archetypes found was positive, since all the teachers studied presented characteristics of the four archetypes and it was evident that they are not facets of their personalities. Each one assumes a certain archetype, in certain situations, taking into consideration the benefit acquired.

KEYWORDS: MEANING. WORK. TEACHING. ARCHETYPES.

ÍNDICE

LISTA DE QUADROS	xiv
LISTA DE FIGURAS	xv
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
1.1 PROBLEMÁTICA	5
1.2 JUSTIFICATIVA	6
1.3 REFERENCIAL TEÓRICO	7
1.3.1 Concepção Sobre o Trabalho	8
1.3.1.1 <i>Trabalho Docente No Ensino Superior</i>	18
1.3.1.2 <i>Sentidos do trabalho</i>	24
1.3.2 Hipermodernidade	29
1.3.3 Arquétipo	31
1.3.3.1 <i>Arquétipo Sedução</i>	35
1.3.3.2 <i>Arquétipo Resiliência</i>	39
1.3.3.3 <i>Arquétipo Narcisismo</i>	45
1.3.3.4 <i>Arquétipo Identidade</i>	52
CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO	59
2.1 OBJETIVOS	59
2.1.1 Objetivo Geral	60
2.1.2 Objetivos Específicos.....	60
2.2 PERCURSO METODOLÓGICO	60
2.2.1 Tipo de Pesquisa.....	60
2.2.2 Local da Pesquisa	63
2.2.3 Sujeito da Pesquisa.....	64
2.2.4 Técnicas e instrumentos de coleta de dados.....	65
2.2.5 Técnicas e instrumentos de análise de dados.....	66
CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	71
3.1 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	71

3.2 DISCURSOS DOS DOCENTES ANALISADOS COM BASE NOS ARQUÉTIPOS PERFORMÁTICOS	74
3.2.1 Discurso sobre a Categoria (A): Sedução	74
3.2.2 Discurso sobre Resiliência.....	78
3.2.3 Discurso sobre a Categoria (C): Narcisista	83
3.2.4 Discurso sobre a Categoria (D) - Identidade	88
3.3 DISCURSOS DOS GESTORES COM BASE NOS ARQUÉTIPOS PERFORMÁTICOS	92
3.3.1 Discursos dos Gestores na Categoria (A): Sedução	92
3.3.2 Discursos dos Gestores na Categoria (B): Resiliência	97
3.3.3 Discursos dos Gestores na Categoria (C): Narcisismo	99
3.3.4 Discursos dos Gestores na Categoria (D): Identidade	102
3.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	104
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
APÊNDICES	133
ANEXOS	183

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C	– Antes de Cristo
IES	– Instituição de Ensino Superior
LDB	– Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MOW	– Meaning of Work
CEUMA	– Universidade Ceuma
UNICEUMA	– Universidade Ceuma

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Concepções do trabalho no decorrer da história.....	15
Quadro 2: Estudos e atributos desenvolvidos que dão sentido ao trabalho ...	27
Quadro 3: Representações arquetípicas	34
Quadro 4: Corpus arquetipo Sedução	39
Quadro 5: Definições do conceito de Resiliência	41
Quadro 6: Corpus do arquetipo Resiliência.....	45
Quadro 7: Evolução do pensamento na interpretação narcisista.....	48
Quadro 8: Tipos "Ideais" de Narcisismo	49
Quadro 9: Corpus do arquetipo Narcisismo	52
Quadro 10: Distinções entre Níveis de Estudo da Identidade	56
Quadro 11: Corpus arquetipo Identidade	57
Quadro 12: Características das categorias norteadoras do arquetipo performático	63
Quadro 13: Categoria Sedução.....	74
Quadro 14: Categoria (B): Resiliência.....	78
Quadro 15: Categoria Narcisismo.....	84
Quadro 16: Categoria Identidade	89
Quadro 17: Discursos dos Gestores na Categoria Sedução.....	93
Quadro 18: Arquetipo Resiliência para a Gestão	97
Quadro 19: Discursos dos Gestores na Categoria Narcisismo	99
Quadro 20: Discursos dos Gestores na Categoria Identidade.....	102
Quadro 21: Visão da Gestão sobre os arquétipos	105

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização.....	21
---	----

INTRODUÇÃO

Constantes são os estudos sobre os mais diferenciados aspectos da vida do ser humano, implicando uma procura cada vez maior de autoconhecimento e também no conhecimento do próximo a partir da relação do sentido do trabalho.

O trabalho representa um elemento ímpar na vida dos seres humanos na era moderna, desempenhando uma influência de grande importância sobre a motivação, satisfação e produtividade dos indivíduos. Harpaz & Fu (2002, p. 641) expressam que “o trabalho é uma das atividades mais básicas e importantes para pessoas na sociedade moderna”.

Nesse contexto, a ideia de progresso científico, técnico e industrial, de aceitação de novos e originais conceitos fez o trabalho assumir grande importância social, sendo “a segunda mais importante esfera na vida de uma pessoa, perdendo somente para a família” (Kubo, Gouvêa & Mantovani, 2013, p. 31). Contudo, na época pós-moderna, ou hipermoderna, como é nomeada por Lipovetsky (2004), o trabalho ganha ainda mais sentido, permeando toda a vida do trabalhador e transformando-se em vetor de busca pela felicidade.

Sendo assim, o trabalho não se resume apenas a uma ou várias ações que se fazem em determinado local e horário. Ele transcende as atividades laborais e passa a afetar e até mesmo moldar não só a conduta dos que trabalham como a formar a própria identidade destes. Ao associar trabalho a identidade individual percebe-se que o sentido do trabalho é o significado que ele tem para o trabalhador, ou seja, é aquele que é importante, benéfico e verdadeiro para quem o realiza não implicando em alienação, tédio ou insatisfação (Morin, 2001). Nessa condição, pode assumir as mais diversas formas de acordo com as idiossincrasias dos envolvidos.

As organizações e instituições atuais, cientes dessa relação e das necessidades e vínculos gerados entre o trabalho e os indivíduos,

apresentam-se como palco ideal para vivências e realizações pessoais. Minimizam o ar racional e burocrático e projetam-se como repositório de imaginações e conquistas, um “Reino mágico” (Ronchi & Melo Junior, 2015, p. 126) no qual cada participante pode viver seu sonho de herói num modelo performático. Magalhães (2015, p.2) expressa que a palavra performático, pode ser entendida como “imagem”. Nessa perspectiva, Fonseca e Penna (2000, p. 225) definem arquétipo como “tipo ou modelo primitivo de uma coisa”.

Ciente da utilização neste trabalho de um termo pouco usual fora do Brasil (arquétipo performático), se esclarece que arquétipo significa modelo ou padrão e performático pretende apontar para a atuação (imagem) de um determinado indivíduo num determinado local.

Nessas condições, são desenvolvidos discursos sedutores que procuram unir não apenas as competências dos trabalhadores como suas emoções e vontades, criando vínculos não só de natureza legal, mas psíquicos, pois entende-se que o andamento das atividades de maneira positiva dar-se-á de acordo com a máxima contribuição e envolvimento das pessoas que a compõem, bem como de suas disposições, organização, estímulo e capacitação. Para fortalecer esse vínculo utiliza-se a força da cultura organizacional para cultivar tais valores nos funcionários, moldando-se um ambiente de trabalho adequado às suas necessidades e expectativas.

Com a transformação que o trabalho vem apresentando, fatores como a reestruturação produtiva, o relacionamento interpessoal, a competitividade e a falta de oportunidade laboral, estão sendo elementos de reflexão no que diz respeito à centralidade e aos sentidos do trabalho nas organizações, o que tem contribuído para que o trabalho deixe de ser considerado fator de insatisfação, sofrimento e necessidade, para se contextualizar como um meio de agregar valores, buscando a realização pessoal, profissional e financeira do indivíduo.

Contudo, como afirmam Pérezgonzáles & Vilela (2005, p.16) “os resultados e objetivos valorizados do trabalho são as funções que se recebem do trabalho e que tem valor para o indivíduo”. Entre as dimensões do trabalho, destaca-se: fonte de renda, satisfação na realização do trabalho, a centralidade do trabalho, as regras sociais sobre o trabalho, o reconhecimento com os resultados, as relações e ambiente organizacional confortável.

Aspectos relacionados com os sentidos do trabalho não abrangem somente organizações, mas também, docentes e gestores de instituições de ensino que vêm sofrendo largas mudanças referentes a diversos fatores, como as transformações impostas pelo meio de trabalho educacional, função, objetivos e organização, com o intuito de adaptar-se às novas exigências.

Essas mudanças influenciam de forma positiva na instituição, pois há uma necessidade imediata de alcançarem a competitividade e atender com satisfação os consumidores finais. Deve-se observar que, o trabalho de docência superior exige motivação, competência, envolvimento e dedicação na realização para que, no final do processo, seja alcançado seu objetivo com êxito.

Nessa perspectiva, torna-se relevante estudar o tema trabalho e suas implicações para todos os agentes envolvidos, busca-se compreender como o arquétipo performático afeta o sentido do trabalho dos docentes.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 PROBLEMÁTICA

Com base no que foi exposto, entende-se que, o trabalho não só contribui na aquisição de bens e realização de desejos, mas na realização pessoal, no reconhecimento, na construção de sua identidade na vida e na sociedade. Rodrigues (1994, p. 93), explica que os empregados veem no trabalho “o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”, ou seja, além das boas condições de trabalho e remuneração adequada, os trabalhadores buscam reconhecimento da administração, oportunidade de crescimento, compreensão dos problemas pessoais, estabilidade e motivação. Em sumo, procuram fatores que levam à felicidade.

Ainda é crença que as organizações atuais apresentam-se como palcos idealizados para a execução de performances espéculares nas quais o indivíduo comum, através do seu desempenho laboral, pode transformar-se em herói. Nesse contexto, percebe-se que está instalado no processo de trabalho toda uma dramaturgia que transforma trabalhadores em atores que procuram, através de suas realizações, tanto o sucesso quanto a si mesmos. De tal modo e segundo Ronchi (2010) “o sentido do trabalho pode estar associado quando o mesmo ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade, visto que o sentimento de realização é um fator importante para dar sentido ao trabalho” (p. 34).

Seduzido pelo projeto organizacional o homem procura a felicidade, fazendo-o por meio do crescente envolvimento pessoal com o trabalho que o impulsiona constantemente a querer sempre mais, pois é por meio da conquista e da realização no trabalho que obterá sua satisfação pessoal. Nohara, Acevedo & Fiammetti (2009, p. 73) enfatizam a dependência que o indivíduo atual nutre para com o trabalho: “O trabalho confere sentido à vida

ao proporcionar condições para afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo, torna-se fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, garante a segurança e a independência financeira e contribui para a autonomia do indivíduo”. Se, ao contrário, o trabalho não traz qualquer interesse humano num ambiente superficial contribui para tornar-se enfadonho, absurdo e sem sentido.

Diante desse contexto e para melhor compreensão desses aspectos, o que se investiga neste trabalho, como problema de pesquisa que norteou os esforços é: **de que forma o arquétipo performático influencia o sentido do trabalho docente?**

1.2 JUSTIFICATIVA

Morgan (1996, p. 38) cita a relação do homem com o trabalho como algo que sempre mereceu destaque mas passou a ganhar notoriedade cada vez maior no período pós-revolução industrial, quando a sociedade migrou do modelo de produção individual, baseado no artesanato, para o modelo sustentado pelas máquinas, no qual as fábricas se tornaram o ícone deste novo momento.

As organizações passaram então a responder pelas demandas cotidianas da sociedade, permeando toda sua vida, oferecendo toda sorte de produtos e serviços. De acordo com Polanyi (2000, p.9), os antigos artesãos foram recrutados como operários e o acesso ao trabalho nas organizações passou a ser o caminho almejado, quase único, para participação no mercado de trabalho.

Como o mercado tem se tornado cada vez mais competitivo, a busca pela produtividade e eficiência tem levado os gestores a procurarem conhecer o real sentido do trabalho dos seus funcionários, apontando para uma mudança substancial nas relações, uma vez que o trabalho possui uma enorme importância para o ser humano, conferindo identidade e sentido de vida (Garcia & Henrique, 2013, p. 3).

Todavia, a temática é relevante na contemporaneidade “por ter o trabalho “valor inalienável socialmente” (Araújo & Sachuk, 2007, p.54). Assim, é fundamental identificar o sentido do trabalho que motiva o docente a desempenhar seu papel na IES (Instituição de Ensino Superior). A importância do trabalho revela-se ao se discutir de que forma o arquétipo performático influencia o sentido do trabalho docente.

Busca-se, então, maior percepção do sentido do trabalho dos docentes nas organizações, para auxiliá-las no processo de aplicação e aproveitamento de competências, que poderá contribuir para um ambiente de maior entendimento e cooperação, promovendo maior produtividade bem como satisfação para o profissional.

A reflexão sobre esses fatos justifica a importância de um estudo mais aprofundado sobre o sentido do trabalho e o seu arquétipo performático na identidade do docente, para compreender “[...] sua verdade, sua validação, sua verificação” (Dejours, 1999, p. 207). É dentro dessa perspectiva que Gadotti (2003, p. 6) escreve: “A professora, o professor, podem ter um papel mais decisivo na construção de um novo paradigma civilizatório se entenderem de outra forma o seu papel na sociedade do conhecimento [...]”, ou seja, os professores precisam estar cientes de sua função e importância no processo de construção da sociedade na qual se encontram inseridos, e para tanto precisam saber o que desenvolvem com sua prática laboral, e como o fazem.

É diante do exposto que se desenvolve a presente pesquisa, a qual se trata uma análise do sentido do trabalho com uma visão aprofundada, esperando-se que a mesma produza uma percepção mais apurada sobre o universo da docência, quiçá, rompendo alguns preconceitos no mundo acadêmico.

1.3 REFERENCIAL TEÓRICO

Para que o estudo atingisse seus objetivos, fez-se necessário contextualizar conteúdos a respeito da temática em questão, cujo propósito foi dar maior

suporte técnico-científico à pesquisa realizada. Nesse sentido, realizou-se a abordagem aos seguintes temas: Concepção sobre o trabalho, Trabalho docente no ensino superior, Sentidos do trabalho, Hipermodernidade, Arquétipo e o modelo proposto do arquétipo: Sedução, Resiliência, Narcisismo e Identidade por entender-se que seja esse o caminho para a análise do problema suscitado na pesquisa.

1.3.1 Concepção Sobre o Trabalho

O trabalho sempre esteve presente na vida do ser humano, seja ele escravo, em troca de mercadorias e valores ou em benefício próprio. Segundo Vera (2009, p.17): “Desde a antiguidade, o ser humano com ele se relacionou”.

Dessa forma, as concepções sobre o trabalho vêm conquistando novas perspectivas no decorrer da história, de acordo com a cultura de cada sociedade e as relações entre os trabalhadores e o processo produtivo. Arendt (1995) traça uma importante linha de evolução dessa percepção:

A repentina e espetacular afirmação do trabalho, desde a mais baixa e desprezada posição ao nível supremo e à mais apreciada entre as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que o trabalho é a fonte de toda propriedade. Continuou quando Adam Smith afirmou que o trabalho era a fonte de toda riqueza e encontrou sua culminância no ‘sistema do trabalho’ de Marx, onde o trabalho tornou-se a fonte de toda produtividade e a expressão da verdadeira humanidade do homem (p. 113).

Sendo o trabalho, atividade fundamentalmente humana, está relacionado pela busca incessante da sobrevivência, da conquista e da felicidade social. E como diz Antunes (2008, p. 1), “sem ele, a vida cotidiana não seria possível de se reproduzir”. Seligman (1994, p. 1) acrescenta: “As histórias de vida se fundem com as histórias de trabalho”.

Marx (1971, p. 50), explica que o trabalho “é condição para a existência social do indivíduo que transforma a natureza externa, a própria natureza humana e converte o trabalho social num elemento central do

desenvolvimento da sociabilidade humana”. No entanto, nem tudo se resume ao trabalho como forma da busca de satisfação, pois, ao mesmo tempo em que se considera o trabalho “como um ponto de partida para a humanização”, entende-se que ele age de forma capitalista, apresentando-se como “trabalho assalariado, alienado, fetichizado”, transformando-o em um simples “meio de subsistência” (Antunes, 2008, p. 3).

Essa concepção de trabalho como algo distante da satisfação ou penoso, originou-se do latim, no significado da palavra “*tripalium*”, e quer dizer “tortura”. Segundo (Bueno, 1988, p. 25), “*tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, [...] no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los”. Esse termo deriva da palavra em latim “*tripaliare*” que significa torturar.

“O termo passou para o francês *travailler*, que significa “sentir dor” ou “sofrer” e, com o passar do tempo, o sentido da palavra passou a ser “realizar uma atividade exaustiva, dura” (Bueno, 2015, p. 1). Em ambos os sentidos, o termo trabalho se remete à aflição, servidão, dor, padecimento, castigo.

Eis, em resumo, a explicação de Albornoz (1998, p. 10-11):

Tripalium era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A *tripalium* se liga o verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente torturar. Ainda que originalmente o *tripalium* fosse usado no trabalho do agricultor, no trato do cereal, o do uso deste instrumento como meio de tortura que a palavra trabalho significou por muito tempo e ainda conota algo como padecimento e cativeiro. Deste conteúdo semântico de sofrer passou-se ao de esforçar-se, laborar e obrar. O primeiro sentido teria perdurado até inícios do século XV; esta evolução de sentido se teria dado ao mesmo tempo em outras línguas latinas, como *trabajo* em espanhol, *traballo* em catalão, *travail* em francês e *travaglio* em italiano.

Dessa forma, torna-se importante compreender a evolução histórica e as influências oriundas das relações de trabalho nos seguintes períodos:

Antiguidade Clássica, Grécia, Império Romano, Idade Média, Revolução Industrial, bem como na contemporaneidade.

Na Antiguidade Clássica, nas regiões da Grécia e da Roma Imperial, por volta do século V a.c, a relação de trabalho obedecia a duas divisões:

[...] elites dominantes ocupavam-se exclusivamente do trabalho intelectual, artístico, especulativo ou político. De outro lado, as funções consideradas subalternas por sua natureza rústica e penosa (“trabalho braçal”) eram desempenhadas pela mão de obra escrava, obtida nas guerras de conquista. Os vencidos eram transformados em escravos (Ornellas & Monteiro, 2006. p. 552).

A primeira concepção, que se fundava na filosofia clássica e na escravidão dos trabalhadores, atribuía características desumanas ao trabalho, pautadas na força e na coesão, transformando a vida do trabalhador num bem de seu senhor, que conseqüentemente, controlava as atividades intelectuais e políticas, transformando-os em escravos do trabalho insignificante (Borges, 1999, p. 83).

Na Grécia Antiga, o trabalho era denominado a partir de duas palavras: “*ponos*, que faz referência a esforço e à penalidade, e *ergon*, que designa criação, obra de arte”. De acordo com os dois sentidos, pode-se entender que “trabalho” tem suas bases originárias sustentadas em dois significados distintos: “esforço, fardo, sofrimento e criação, obra de arte, recriação” (Woleck, 2010, p. 3).

Nessa perspectiva, Jorge Neto e Cavalcante (2005, p. 3) concluem:

O trabalho na Antiguidade, representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso (p. 3)

Por se tratar de um fenômeno histórico e cultural, a relação de trabalho entre escravos e seus senhores, perpetuou-se no Império Romano partindo do pressuposto que o escravo tem seu valor comercial, servindo como mão de obra, bem como objeto de troca. Nesse contexto, Guarinello (2006, p. 231)

explica: “Algumas condições parecem ter sido necessárias para o desenvolvimento desse tipo extremo de relação de dependência que poderíamos denominar de escravidão mercadoria”.

Na Idade Média, “a fragmentação do Império Romano deu origem ao sistema feudal. Nele, o escravo da Grécia e de Roma transformou-se no servo da gleba” (Ornellas & Monteiro, 2006. P. 553). Nesse período, os camponeses eram ligados à terra, por isso eram servos. Ocupavam e trabalhavam na terra sem, no entanto, serem proprietários e, desse modo, por não serem os donos da terra, se sujeitavam a pagar várias taxas aos senhores que por serem os proprietários, sentiam-se no direito de cobrá-las e, o faziam ainda, por terem o poder político, das armas e da justiça.

No período Renascentista, o homem passa a ser considerado como um sujeito ativo e não mais como simples contemplador. Devido às relações capitalistas que se iniciam, e com o desenvolvimento da ciência e da técnica, tanto o homem quanto suas atividades em relação à natureza são vistas sob novas perspectivas. Nesse período, embora a “contemplação” continue a ocupar lugar de destaque em relação ao trabalho manual, este não é mais visto como uma atividade puramente escrava e humilhante. Ao contrário, o trabalho passa a ser a “expressão e o prolongamento” do ser humano, onde o contato com a natureza deixa de ser uma expressão de humilhação, visto que por meio do trabalho, o homem torna-se criador, oportunizando a satisfação que emana do próprio trabalho e do seu valor em si e não da renda que possa oferecer ou da afirmação em relação aos outros (Rossato, 2011, p.152-153).

Com o advento da Revolução Industrial e com o incremento da tecnologia, o mundo do trabalho passou por mudanças drásticas em seu modo de produção e, isso tudo por que:

[...] o surgimento da máquina e sua crescente utilização na indústria, desencadeou uma profunda reviravolta na textura social de então. É que ao lado da otimização do sistema produtivo, o maquinismo trouxe desemprego, acentuou contrastes sociais, destruiu o artesanato independente, desorganizou a sociedade camponesa, ensinou o surgimento de moléstias profissionais e entupiu as grandes cidades com legiões de

homens, mulheres e crianças obrigadas a trabalhar até a exaustão (Oliveira, 1999, p.61).

Nesse período é que o trabalho se transforma em emprego. “Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários, com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada” (Martins, 2000, p. 171).

Desse modo, a Revolução Industrial para os trabalhadores, foi considerada como um período bastante conturbado, pois as condições a que foram submetidos eram desumanas. Analisando as perspectivas, Cerqueira (1961) pondera:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indigência. Prolongavam-se as jornadas de trabalho a 14 e 16 horas, não se distinguindo entre trabalho noturno e trabalho diurno. (p. 343)

Também essa época foi marcada pelos conflitos de classes e toda a pressão vivida desencadeou a criação de associações de trabalhadores que lutavam por seus direitos, nomeadas de sindicatos, assim como as primeiras normas de proteção exclusiva dos trabalhadores, como resultado da força dos movimentos sociais e pelo interesse do próprio Estado que visava o apoio da massa de trabalhadores que formava a sociedade. Contudo, a libertação do trabalhador, se deu mais tarde como resultado da “Revolução Industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação”, mas sim contra um poder bem maior, o patrão, o capitalista, protegido pelo Estado, no seu papel de simples fiscal da lei e aplicador da justiça (Vianna, 1991, p. 32).

Para o filósofo Karl Marx, o modo de produção capitalista, na sociedade industrial já revelava a alienação do trabalhador, que exauria suas capacidades, sem, no entanto ver satisfeitas suas necessidades. Sua filosofia se baseava no princípio que:

[...] a alienação do trabalhador em seu objeto expressa de maneira que quanto mais o trabalhador produz, tanto menos tem para consumir, que quanto mais valores criam, tanto mais se torna sem valor e sem dignidade, que quanto melhor formado o seu produto, tanto mais deformado o trabalhador, que quanto mais civilizado o seu objeto, tanto mais bárbaro o trabalhador, que quanto mais poderoso o trabalho, tanto mais impotente se torna o trabalhador, que quanto mais rico de espírito o trabalho, tanto mais o trabalhador se torna pobre de espírito e servo da natureza (Marx *apud* Fernandes, 1983, p. 152).

Karl Marx é considerado um dos principais pensadores que se preocupou em avaliar de maneira sistemática as diversas transformações sociais sobrevividas da revolução Industrial e do capitalismo que naquele período histórico se impunha como sistema político econômico dominante. Sua crítica se fundamenta na maneira da organização do trabalho capitalista que se dá por meio da produção da mais valia relativa ou do aumento, à custa do trabalhador e do rendimento do capital quando, continuamente, são criadas e recriadas situações de dominação do capital sobre o trabalho. No entendimento de Marx (1988, p.50) o trabalho se traduz numa “necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza”. Sendo este, um instrumento com capacidade de transformar o homem.

Com o decorrer da história, o trabalho como fonte de renda passou a representar mais uma forma do homem “obter subsídios para sua sobrevivência”, e desse modo, já se torna difícil saber se o indivíduo trabalha para viver ou se vive para trabalhar, reflete (Aguilar, 2016, p.19-20).

Nessa perspectiva, o entendimento do que venha ser o trabalho vai se consolidando por meio de uma sociedade capitalista e, desse modo:

A concepção burguesa de trabalho vai-se construindo, historicamente, mediante um processo que o reduz a uma coisa, a um objeto, a uma mercadoria que aparece como trabalho abstrato em geral, força de trabalho. Essa interiorização vai estruturando uma percepção ou representação de trabalho que se iguala à ocupação, emprego, função, tarefa, dentro de um mercado (Frigotto, 2004 p. 14).

Na visão de Karl Marx, o trabalho pode ser traduzido na forma como o homem se relaciona com o mundo e, nesse propósito define:

O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre o homem e a natureza um processo integrado no qual o ser humano faculta, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade [...] Ao atuar sobre a natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente sua própria natureza [...] (Marx, 1979, p. 118).

O novo modelo capitalista demanda ainda dos seus colaboradores uma maior flexibilidade, rapidez e disposição para modificações de curto prazo. As organizações estão sempre em constante variação, nada é estável, nem mesmo a jornada de trabalho dos funcionários. São postos em prática os chamados “flextempo” (ou flexitempo). “Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças em curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais” (Sennett, 2002, p. 9).

Contudo, na atualidade, o ser humano em seu trabalho, encontra-se cada vez mais ansioso e empenhado a encontrar, através de seu trabalho, um sentido e uma expressão pessoal que lhe proporcione realização. Todo indivíduo planeja fugir do estresse e da frustração profissional e adquirir um trabalho onde seja bem remunerado, respeitado e estimulado, tanto mentalmente como também emocionalmente (Aguiar, 2016, p.19-20).

Mesmo que o trabalho traga consigo um indicador capitalista, ele também recria um “símbolo para a liberdade e a possibilidade de transformação da natureza e da própria sociedade”. Acontece como uma troca, onde o indivíduo “vende a sua força de trabalho, tanto física como mental, e o trabalho passa a ser extremamente valorizado”. E àqueles que não trabalham,

restam serem considerados, diante da sociedade, como “parasitas, delinquentes e inúteis”, ensina Enriquez (1999, p. 72).

Para Carmo (2001, p. 15), o trabalho pode ser definido como: “[...] toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais”.

Cabe explicitar as concepções sobre o trabalho ao longo da história, de acordo com os autores Liedke (1997); Albornoz (1998); Enriquez (1999) e Lima & Vieira (2005) que, adaptado por Ribeiro (2007, p. 18) visualiza-se assim:

Quadro 1: Concepções do trabalho no decorrer da história

CONCEPÇÕES DO TRABALHO NO DECORRER DA HISTÓRIA	
NA GRÉCIA ANTIGA	O trabalho como prática material produtiva era considerada atividade inferior e humilhante, destinada aos escravos e às mulheres. O trabalho intelectual, liberto do contato com a matéria e, dessa forma, o trabalho propriamente humano, era restrito aos homens livres que deviam se dedicar ao ócio, como filósofos ou políticos. Para Aristóteles, o trabalho apresentava dois componentes: o pensar e o produzir. O primeiro, relativo à sua finalidade e à concepção dos meios para a sua realização e, o segundo, ao fim pretendido. Aqueles que nada tinham de melhor para oferecer além dos seus corpos e dos seus membros eram condenados à escravidão.
NO IMPÉRIO ROMANO	O trabalho manual também era considerado uma atividade inferior e degradante, relegada aos escravos e aos homens livres pobres. Os homens bons se ocupavam da guerra e da política.
NA TRADIÇÃO JUDAICA	O homem está condenado ao trabalho pelo pecado, devendo ganhar o pão com o suor do seu rosto. A Bíblia o apresenta como castigo pelo pecado original. Assim, o trabalho é encarado como algo penoso.
NO CRISTIANISMO	Trabalho visto como punição para o pecado e, como não é digno por si mesmo, serve para a prática da caridade, para a saúde do corpo e da alma e para afastar os maus pensamentos advindos com a preguiça

	e o ócio. Ajuda a aperfeiçoar o corpo e a alma, mas não está acima da oração, da meditação e da contemplação.
NO CATOLICISMO	A dignidade do trabalho é função de sua ordenação ao louvor do Criador. É inferior à contemplação direta e à oração.
NO PROTESTANTISMO	Para Lutero, o trabalho é a base e a chave da vida, um modo de servir a Deus. Para Calvino, a vontade de Deus é que todos trabalhem e o caminho para se ter êxito é o trabalho árduo. Mais tarde, Max Weber associa a ética protestante ao que ele chamou de espírito do capitalismo.
NO ILUMINISMO	O trabalho humano é visto como positivo, com exceção de Rousseau para quem a transformação da natureza só serviu para transformar negativamente o homem.
NA ECONOMIA CLÁSSICA	Em especial para Adam Smith e David Ricardo, o trabalho humano é a fonte de toda riqueza e de todo valor.
NA FILOSOFIA IDEALISTA ALEMÃ	Para Hegel, o trabalho é um processo de transformação, uma relação peculiar entre os homens e os objetos, em que se unem o objetivo e o subjetivo, o geral e o particular, por meio de instrumentos, que são manifestações da racionalidade do homem. É graças ao trabalho que o homem se produz a si mesmo.
NO CAPITALISMO	A finalidade do trabalho é propiciar a expansão da riqueza e do máximo lucro. O trabalho passa a ser considerado em função do capital e não mais das necessidades humanas.
NO MARXISMO	Para Marx, a essência do ser humano está no trabalho, sendo que a natureza dos homens depende das condições materiais determinantes da sua atividade produtiva. O trabalho é o fator que faz a mediação entre o ser humano e a natureza e tem uma especificidade, que é o projeto e a visão antecipada do produto. A partir do trabalho se constitui a história dos homens.

Fonte: Ribeiro (2007, p.18).

Assim, nas concepções atuais sobre o conceito de trabalho pode-se considerá-lo como dúbio e de significados bem diversos, como “esforço físico ou mecânico”, intelectual, por necessidade e por auto realização, pressionado

ou criativo. Estando o empregado satisfeito ou não, o trabalho é um referencial importante diante da sociedade, ou seja, é mais aceito aquele indivíduo que tem um emprego e não está satisfeito, do que aquele que se encontra desempregado (Liedke, 1997, p.268).

“Por tudo isso, é paradoxal a ideia de motivar as pessoas e não considerar esses aspectos acima apontados, pois muitas organizações praticam o desrespeito e convivência competitiva e destrutiva como um meio para alcançar o fim”, ensina (Ronchi, 2010, p. 31). Para que se possa entender essa afirmação recorre-se a Borges (2007, p. 131) que explica que “o trabalho não é um fim em si mesmo e está em função do homem, seu sujeito, e não o homem em função do trabalho.” Cabe aqui uma consideração sobre o processo de motivar as pessoas; pode ser dito que é uma força ou energia que dispara os colaboradores em direção a um ponto certo. Pode ser ensinado também que a motivação vive dentro das pessoas e é estimulada de acordo com nossas necessidades (Vergara, 2013, p.42).

Nessa concepção, “o que o sujeito procura fazer reconhecido é o seu fazer e não o seu ser (...) somente depois de ter reconhecida a qualidade do meu trabalho é que posso, em um momento posterior, repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade”, enuncia Dejours (1999, p.21).

Desse modo, Alvim (2006, p. 128) explica que: “O trabalho é constituinte do sujeito”. E prossegue:

Tomar consciência de si, de suas necessidades, de sua vocação e de suas escolhas pode acordar o indivíduo desse sono e o implicar com seu desejo e sua vocação reais, o que pode permitir a ele trilhar um encontro mais verdadeiro e prazeroso com o trabalho, revestindo-o de significado e sentido. (p.128)

Além das considerações anteriores, Antunes (2008, p. 3) explica que o trabalho realizado por motivação social, pode tornar-se puramente capitalista, onde o “trabalhador não se satisfaz no trabalho, se degrada; não se reconhece, se desumaniza”.

É por isso que, Oliveira (2004, p. 27), resume esse impasse, considerando que o trabalho pode “ser visto como um provedor de salários, benefícios e assistência; garantia de estabilidade, provedor de contatos pessoais”, e ao mesmo tempo “pobre de conteúdo, parcelado, monótono, mecanizado e repetitivo para a maior parte dos trabalhadores”. A busca por satisfação e realização muitas vezes só é conseguida fora do trabalho tradicional.

1.3.1.1 Trabalho Docente No Ensino Superior

A educação pode ser considerada como o processo de formação humana, atuante sobre os meios para a representação da vida, contribui para ampliar a habilidade do ser humano em observar, perceber e compreender o meio e tudo que o cerca, para se reconhecer na percepção do outro, construir sua própria identidade, distinguir as semelhanças e diferenças entre si, o mundo e o outro (Rodrigues, 2001, p. 235).

O saber pedagógico está relacionado com o domínio dos conhecimentos acumulados e do conhecimento pedagógico que tem como forma de expressão o trabalho docente. O professor deve conhecer a sua atividade, agir de maneira consciente, saber construir e transformar o dia-a-dia da vida social, possuir controle e autonomia quando organiza e dirige seu trabalho em sala de aula. Para Schön (1992, p.93): “Esse tipo de professor esforça-se por ir ao encontro do aluno e entender o seu próprio processo de conhecimento, ajudando-o a articular o seu conhecimento-na-ação com o saber escolar”.

A educação abrange todo um leque de percepção do mundo e conhecimento das necessidades humanas, oferecendo oportunidade de superação, sejam elas materiais ou psíquicas. Educar demanda a preparação constante e competente dos educandos para que procurem conhecimento e especialização intelectual e material, para acionar, julgar e usufruir esse complexo de experiências com o mundo da vida. Esta é uma responsabilidade a ser atribuída ao educador, no atual contexto de busca da qualidade (Rodrigues, 2001, p. 234).

A atuação docente não pode mais ser vista como antes, onde os professores desempenhavam papel de simples técnicos reprodutores de conhecimentos. Com as inúmeras transformações, metodologias e métodos inovadores, as instituições de ensino buscam alcançar a excelência e oferecer qualidade diante da concorrência. No entanto, o professor, é aquele que responde diretamente a essa busca. Como analisa Freire (2001, p. 8), “o trabalho docente é configurado como uma prática social e de interação”. E na complementação de Nunes (1985, P. 60), um “sacerdócio”.

O professor reflete a respeito do que para os alunos, pode transparecer de maneira positiva e negativa, levando em conta sua satisfação profissional. Muitas decisões tomadas, que implicam diretamente nessa satisfação, quase nunca refletem a participação do principal interessado, e esse distanciamento nas tomadas de decisões que influenciam diretamente sobre seu trabalho, podem trazer consequências como a desmotivação e desvalorização profissional. O trabalho docente é uma atividade de práticas sociais, pois está diretamente relacionado aos seres humanos, e conseqüentemente, é construído a partir das relações que são instituídas na ação docente (Freire, 2001, p. 8).

O papel do professor não é simplesmente ensinar o que está no currículo, mas é possuir um constante estímulo para aprender e elevar seu grau de conhecimento, oferecendo assim, a oportunidade para que os alunos também exijam e construam um aprendizado de qualidade.

Com efeito, quando o professor ensina desmotivado, essa desmotivação reflete-se no aluno que sem motivação não se interessa em aprender, nem oferece motivação ao professor e, dessa forma, se torna um círculo vicioso que não oportuniza vinculação de conhecimentos e interesses mútuos entre professor e aluno.

Para Bzuneck (2000, p. 9) “a motivação, ou o motivo, é aquilo que move uma pessoa ou que a põe em ação ou a faz mudar de curso”. Ou seja, o processo de motivar as pessoas pode ser visto como uma força ou energia

que dispara os colaboradores em direção a um ponto certo. Pode ser ensinado também que a motivação vive dentro das pessoas e é estimulada de acordo com suas necessidades (Vergara, 2013, p. 42)

Já na visão de Neves (2004, p.1), “[...] é uma fonte inspiradora para qualquer pessoa ir à busca de uma meta, é o que nos impulsiona para lutar todos os dias pelos nossos sonhos”.

Nesse contexto, se situa como sendo o fator que impulsiona o indivíduo a ir de encontro a seus objetivos e a agir de determinada maneira, influenciando comportamento e ações, ou seja; se constitui na interação entre o ser humano e o meio que o envolve. Nesse sentido, Maximiano pondera que a motivação:

[...] é sinônimo de causação, termo usado para indicar a relação de causa e efeito no comportamento das pessoas. Motivação não significa entusiasmo ou disposição elevada; significa apenas que todo comportamento sempre tem uma causa (Maximiano, 2000, p. 299).

Conforme Cunha (1999), citada por Oliveira & Alves (2005, p.230), a motivação no contexto educacional se reverte num determinante no desempenho do professor e na qualidade da aprendizagem, sendo responsável por grande impacto na motivação dos alunos. Dessa forma, se grande parcela da responsabilidade no processo de formação do conhecimento está no professor, as universidades, principalmente as particulares, deveriam exigir e incentivar seus educadores a uma formação adequada, condizente com o nível de ensino que lecionam além de capacitações constantes, pois quanto maior o grau de conhecimento, tanto maior será a oferta na aprendizagem dos alunos.

Para os professores que buscam a constante atualização, um mestrado ou doutorado não significa apenas ganho material, mas também um ganho de experiência e conhecimento que serão divididos com futuros profissionais. A alta qualificação torna-se importante, principalmente para que os educadores das Instituições de Ensino Superior - IES não sejam apenas transmissores de

conhecimento, mas que passem a ser produtores de informação, capazes de ensinar aos seus alunos as diferentes formas de pesquisar e de pensar (Rodrigues, 2001, p. 243).

Cabe ressaltar que competências não se limitam a um estoque de conhecimentos técnicos que o indivíduo detém, implicam em saber integrar, mobilizar e transmitir os conhecimentos, recursos e habilidades, pois no contexto em que o indivíduo está inserido, a competência é a inteligência colocada em prática e projetada para enfrentar o futuro, conforme se observa na figura 1 a seguir de (Fleury & Fleury, 2001, p. 188)

Figura 1: Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização



Fonte: Fleury & Fleury, 2001, p. 188.

Desta forma, Instituição e docentes, paralelamente, possibilitam um processo contínuo de troca de competências, vez que a Instituição transfere seu patrimônio para os docentes, preparando-os para enfrentarem situações adversas dentro e fora da Instituição. Por outro lado, os docentes, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem o conhecimento para a organização, o que lhe proporciona condições para encarar novos desafios. São as pessoas que, ao colocarem em prática o patrimônio de conhecimentos da organização, efetivam as competências organizacionais. Assim, a agregação

de valor dos indivíduos é a contribuição efetiva do patrimônio de conhecimentos da organização, o que lhe propicia vantagens competitivas ao longo do tempo (Dutra, 2001, p.27).

Com efeito, a competência do docente inicia-se pela formação, a qual, no Brasil, nas últimas décadas, tem sido elevada graças, principalmente, pelas reformas ocorridas no campo da educação e no contexto de formação dos profissionais dessa área. Nesse sentido, a Nova LDB (1996) possui por finalidade atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de ensino e às características de cada fase de desenvolvimento do educando.

Contudo, mesmo que existam leis cujo objetivo seja a melhoria da formação de professores, torna-se difícil que a educação alcance um patamar de qualidade, se as políticas públicas não as tornarem efetivas e enquanto a própria sociedade demonstrar descaso com estes profissionais. Fato este que afeta o profissional da educação, principalmente na motivação para ensinar.

Tomando como referencial que o professor possui uma grande responsabilidade no decorrer de sua atuação, acredita-se que este precisa se dedicar por inteiro na realização da sua atividade. No entanto, o professor, também é um ser humano detendo necessidades que, se não atendidas, podem influenciar diretamente no seu desempenho profissional.

Desta forma, a identidade profissional não se encontra dissociada da identidade pessoal e da mesma forma, não deixa de sofrer influência do grupo social ao qual faz parte.

Na concepção de Ramos (2010, p. 16):

O homem é um ser cognitivo, desejante e social. Como ser pensante e, através do seu pensamento crítico, ele é capaz de produzir os saberes necessários que lhe dão sustentação na vida em sociedade. Através de seus desejos ele manifesta comportamentos que atendam as suas necessidades e satisfações e como ser social ele se desenvolve afetivamente através da construção de vínculos com o mundo à sua volta na intenção de estruturar e manter sua identidade, assegurar a sua existência e a permanência da sociedade.

Não por acaso Pimenta (1997, p.07), pontua sobre a identidade profissional:

[...] se constrói a partir da significação social da profissão [...] constrói-se também, pelo significado que cada professor, enquanto ator e autor confere à atividade docente de situar-se no mundo, de sua história de vida, de suas representações, de seus saberes, de suas angústias e anseios, do sentido que tem em sua vida: o ser professor. Assim, como a partir de sua rede de relações com outros professores, nas escolas, nos sindicatos, e em outros agrupamentos.

Desse modo, é a identidade docente que possibilita ao professor a construção e reconstrução do sentido do seu trabalho no seu cotidiano laboral, sempre pautado na sua vivência, satisfação e motivação.

Para que o professor atue com plenitude, deve-se levar em consideração todo um contexto laboral. Entendendo o que representa o sentido do seu trabalho, se não existir satisfação alcançada a partir do reconhecimento e do interesse em atender as necessidades do profissional, este não chega plenamente ao status de profissional realizado, podendo a sua insatisfação laboral refletir na sua profissionalização docente.

Com efeito,

Em um ambiente de trabalho voltado para educação, os profissionais que ali desenvolvem seu trabalho dentro e fora da sala de aula, motivam-se para o trabalho buscando fatores motivadores, tais como: realização profissional, reconhecimento pelo trabalho e mobilidade de função, dentre outras. A motivação apresenta-se como um conceito indicativo de que o homem dirige o seu comportamento para a busca de satisfação no trabalho, realizando-se com aquilo que faz no seu dia-a-dia, procurando tornar-se cada vez mais eficiente (Viana, 2008, p. 102).

Tem-se que a motivação é o combustível que impulsiona qualquer profissional para o desempenho de suas funções e, no caso dos profissionais docentes, as suas motivações se relacionam com realização e reconhecimento, se revertem de grande importância para que alcancem satisfação e qualidade de vida no trabalho.

1.3.1.2 Sentidos do trabalho

A sociedade está em constante transformação e evolução, gerando novas estratégias e formas organizacionais. As mudanças ocorridas retratam as novas ideias e os novos referenciais para a vida cultural, social, econômica e política.

O sentido atribuído ao trabalho varia “no tempo histórico e na cultura particular escolhida”. O filósofo Aristóteles (séc. IV a.C.) “já caracterizava dois componentes do trabalho: o pensar, relativo à concepção de finalidade do trabalho e o produzir – a concretização do fim” (Nohara, Fiammetti & Acevedo, 2007, p. 2).

O trabalho, na concepção antiga, era considerado como uma função penosa, escrava, com pouco ou nenhum sentido, sendo posteriormente compreendido como um esforço físico ou intelectual que segue para um objetivo, e assim conceituado por Albornoz (2004, p. 12), como um “significado ativo e desejado para realização de objetivos, onde até mesmo o objetivo realizado passa a ser chamado trabalho. Trabalho é o esforço e também seu resultado”.

Para Marx, o trabalho é entendido como atividade vital inerente ao ser humano que pode levar a um objetivo ou a alienação, estando o primeiro relacionado a busca pela realização de desejos, conforto e reconhecimento, enquanto o segundo indica à sua execução somente pela sobrevivência, sem motivação ou busca de prazer, uma ação automática e muitas vezes penosa. Quando este acontece, o homem pode ser comparado a um animal, onde “o trabalho alienado inverte a relação, pois o homem, sendo um ser autoconsciente, faz de sua atividade vital, de seu ser, unicamente um meio para sua existência” (Marx, 2003, p. 117).

Na atual sociedade o trabalho ganhou muitas concepções positivas, como a possibilidade de um poder aquisitivo de maior valor e a eliminação da pobreza. Isso porque antes, o trabalho era visto como uma obrigação, um

destino de cada pessoa independente de sua vontade, e não uma escolha (Bauman, 2001, p.12).

De acordo com pesquisadores do grupo Meaning of Work (MOW, 1987), o trabalho pode significar para as pessoas “desde uma condição de neutralidade até de centralidade na identidade pessoal e social” (Morin, Tonelli & Pliopas, 2007, p. 47).

Morin (2001, p.10) destaca Hackman & Oldman como os primeiros estudiosos sobre a temática e as três características eleitas por eles que contribuem para que o trabalho tenha sentido:

- a) a variedade de tarefas - que possibilitaria a utilização de competências variadas;
- b) a identidade do trabalho - um trabalho não alienante, no qual o trabalhador consiga identificar todo o processo desde sua concepção até sua finalização e tenha um resultado identificável; e
- c) o significado do trabalho – a execução do trabalho ter um impacto positivo na vida de outras pessoas, seja no contexto empresarial ou na sociedade (p. 10).

De acordo com o grupo Meaning of Work (MOW, 1987), o sentido do trabalho é conceituado como uma estrutura afetiva composta por três elementos: “o significado, a orientação e a coerência”, sendo o primeiro relacionado com às concepções que o indivíduo possui do seu trabalho e a importância que lhe confere o segundo é a sua habilidade para a realização do trabalho, considerando seus objetivos e metas, e o terceiro, consiste na expectativa da harmonia ou estabilidade em relação ao seu trabalho (Morin, 2001, p. 17).

Na concepção de Pereira & Tolfo (2016):

Sentidos e significados do trabalho são fenômenos complexos e multidisciplinares, [...] Com base na literatura revisada se verificam que diferentes teorias, ancoradas em seus referenciais epistemológicos abordam o modo como o homem significa o seu trabalho. Historicamente, os termos sentidos e significados são utilizados como sinônimos pelos autores, outros defendem que são parte do mesmo construto (p. 314).

É importante ressaltar que o trabalho deriva das necessidades naturais, ou seja, as pessoas trabalham não porque este é considerado como algo natural, prazeroso ou desprovido de interesse, mas porque, grande parte necessita do trabalho como forma de sobrevivência. Nesse sentido, as organizações oferecem aos indivíduos a possibilidade de sanar essas necessidades, que de acordo com Ronchi (2010, p. 20), consiste em “necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima, e de auto realização”.

O trabalho também pode ser considerado como uma fonte de “felicidade, prazer, realização, satisfação e bem-estar”, todavia, o foco principal do trabalhador é a remuneração, levando-se em conta a necessidade de manter-se ante as imposições da sociedade. O indivíduo preocupa-se em alcançar a produtividade proposta, no entanto, preocupa-se também, em manter seu trabalho condizente com suas expectativas e perspectivas de vida (Ronchi, 2010, p. 20).

Se o trabalho não desperta interesse no trabalhador, este se tornará penoso, incoerente e sem sentido. Mas, o que na verdade daria sentido ao trabalho? O sentido do trabalho pode estar relacionado com a necessidade de identificação, visto que o sentimento de realização é um elemento de extrema importância para haver sentido no trabalho.

De acordo com Morin (2001):

Apesar dos esforços investidos nas atividades de controle, vários problemas de produtividade persistem, fazendo os administradores acreditarem que o desempenho organizacional depende das decisões e dos comportamentos daqueles que realizam o trabalho e daqueles que são responsáveis pela administração de sua progressão (p. 9).

Surge então outra questão: o que os indivíduos esperam do seu trabalho? Hersey & Blanchard (1986, p. 51) respondem:

Boas condições de trabalho, sentir-se por dentro das coisas, disciplina discreta, apreciação integral do trabalho feito, lealdade da administração com relação aos

funcionários, bons salários, promoção e crescimento na organização, compreensão empática de problemas pessoais, segurança no emprego e um trabalho interessante.

Dito isso em outras palavras, Ronm & Lopes (2015) comungam com Hersey & Blanchard (1986) ao sinalizar que:

Os homens não podem trabalhar e viver sem dar sentido a suas ações. Quando a atividade faz sentido para o sujeito, sua adesão está adquirida. Ele pode então mobilizar todas as suas capacidades reflexivas e criativas. Não há nenhuma necessidade de grandes discursos quando há uma coerência entre os objetivos perseguidos e os meios postos em práticas. (p. 342)

Entende-se nesse contexto, que o trabalhador procura a qualidade de vida no trabalho, e, mesmo com a ideia psicodinâmica do trabalho ser relacionado ao conceito de sofrimento, ele procura-o constantemente, almejando atingir seus “desejos, estilo de vida, conquistas, conhecimento, status e percepções” (Ronchi, 2010, p. 35).

Assim, a vida dos sujeitos no ambiente de trabalho vem se transformando, em razão das diversas mudanças enfrentadas no dia a dia, através de transformações na qualidade de vida no trabalho, resultando em alterações nos rendimentos das organizações.

Pode-se perceber que os sentidos do trabalho são variáveis e seguem as transformações ocorridas; subjetivamente, esse sentido pode ser explicado como “uma estrutura cognitiva que tem forte impacto sobre as percepções, avaliações, atribuições e o comportamento do indivíduo no trabalho” (Bastos & Gondin, 2010, p. 22). Alguns estudos e atributos desenvolvidos dão sentido ao trabalho. Sawitzki et. al. (2012) apresentam sua visão que consta no quadro 2:

Quadro 2: Estudos e atributos desenvolvidos que dão sentido ao trabalho

ESTUDOS	ATRIBUTOS
MORIN (2001), PICCININI ET AL. (2005) E D’ACRI (2003)	Pontuam que o trabalho que tem sentido implica ter reconhecimento
MOW (1987) E MORIN (2001)	Em relação à remuneração, pesquisas

	realizadas mostram que muitos indivíduos continuariam a trabalhar, mesmo que tivessem outros meios de sustento, indicando que o aspecto financeiro é apenas uma das variáveis que dão sentido ao trabalho;
TOLFO & PICCININI (2007);	A variável autonomia também é frequentemente relacionada ao sentido e ao significado do trabalho, nos diversos estudos apresentados pelo estudioso.
PICCININI ET AL. (2005)	A questão da motivação aparece relacionada à atribuição de sentido e significado ao trabalho. Destacam que um trabalho que faz sentido permite às organizações diminuir os estímulos para que o trabalhador melhore seu desempenho.

Fonte: Adaptado de Sawitzki et al. (2012, p. 5).

Conforme apresentado anteriormente, o autor relata que “o trabalho só tem sentido quando é visto como uma parte da vida do indivíduo e da sociedade, não somente como uma dimensão da organização empregadora” (Sawitzki et al, 2012, p.6).

Sendo assim, o trabalho possui uma importância significativa para o ser humano, pois ele atribui identidade e sentido à vida. Dessa forma, entende-se que através dele o indivíduo pode desenvolver habilidades, conhecer sua capacidade e limitações, conquistar afetos e estabelecer bons relacionamentos. Através do trabalho pode-se experimentar o “prazer e a realização”, como também a “insatisfação e o sofrimento” (Araújo & Sachuk, 2007, p. 53). Para Castro (2002, p. 62) “o trabalho já foi considerado um castigo, um meio de sobrevivência, de criação de valor e utilidade, uma vocação, um instrumento de dignificação do homem”.

Todavia, é crescente a concepção de que a vida das pessoas em sociedade sofre influencia da vida no trabalho e isto fica evidenciado pelas palavras de Antunes (2002, p. 177), quando afirma: “[...] uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. [...] Uma

vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com a vida cheia de sentido fora do trabalho.”

Na atual conjuntura, torna-se até difícil a compreensão sobre o que significa o trabalho para as pessoas, pois em virtude da globalização e de tantas tecnologias, o mundo passou da era industrial para a era do conhecimento, passando por transformações constantes e aceleradas que exigem novas posturas, desafios, competências e habilidades distintas para acompanhar tantas mudanças.

Nesse viés, tem-se o posicionamento de Lima & Vieira (2005, p. 1) que ponderam:

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

Todo esse conjunto de fatores acaba por afetar o cotidiano dos indivíduos e muitas vezes, influenciando de forma negativa a sua performance no campo profissional, devido sobretudo, á carga emocional que o estresse do dia a dia e da sobrecarga de informações acarretam.

1.3.2 Hipermodernidade

O termo hipermodernidade foi instituído por Lipovetsky para fazer referência ao momento atual que a sociedade está vivendo. “O prefixo ‘hiper’ faz menção a uma exacerbação dos valores da modernidade”. (Cruz, 2013, p.80)

Nesse contexto, a era hipermoderna é consumista, sem limites, uma fase de desconstrução de um moralismo de submissão. Os shoppings oferecem uma gama de produtos incalculáveis e a tecnologia apresenta “transformações vertiginosas nos referenciais sobre a morte, a alimentação ou a procriação” (Lipovetsky, 2004, p. 55).

Tudo é levado ao extremo, como cita o autor:

Mostram-nos também as imagens do corpo no hiper-realismo pornô; a televisão e seus espetáculos que encenam a transparência total; a galáxia Internet e seu dilúvio de fluxos numéricos [...]; o turismo e suas multidões em férias; as aglomerações urbanas e suas megalópoles superpovoadas [...] (Lipovetsky, 2004, p. 55).

Enquanto na época da modernidade os jovens pensavam no futuro com tranquilidade, como uma época promissora, na hipermodernidade esse mesmo futuro é analisado como “incerto e precário”, ou seja, mesmo que a sociedade pense no futuro, o faz de maneira preocupada, com o foco principalmente no presente e com saudosa recordação do passado (Lipovetsky, 2004, p. 71).

A sociedade vive uma época onde a vida não segue mais um curso ímpar, mas um caminho de múltiplos sentidos e desafios onde precisamos desenvolver a habilidade de construir, de transpor as barreiras de nossa própria existência. Esses caminhos trazem consigo o aumento da responsabilidade individual e de escolhas sem o compartilhamento de relações.

Os indivíduos hipermodernos vivem voltados para o consumismo e em sua individualidade, seu eu é o que importa primeiro, seu bem estar, suas escolhas e seus interesses. Como lutar por ideais comuns em uma sociedade tão individualista?

Cruz (2011, p. 43) baseado nas teorias de Bauman (1999) explica que:

Numa incessante busca do seu bem-estar e uma supervalorização do EU, o indivíduo moderno torna-se frágil e vulnerável a medida que se fecha para o outro e imerge dentro de si. Esse individualismo estimulado pelo consumismo foi esvaziando o sujeito a tal ponto que ele já não tem mais forças para lutar pelos ideais comunitários e

transfere a responsabilidade política para os partidos por não ter tempo disponível para a “*res publica*” estando envolvido nos seus próprios negócios, em seu mundo, cuidando dos seus interesses.

A individualidade toma um grande espaço, no entanto consegue se expor quando, através da tecnologia e dos meios de relações sociais virtuais encontra uma maneira de compartilhar o seu eu, até então guardado e que agora são postados e exibidos em espaços públicos na internet. Nesse contexto, Lipovetsky (2007, p. 39) explica: “A crença na felicidade própria, o desejo de comprazer-se, a ilusão de prazer projetado, alimentados pela influência crescente das mídias e da publicidade, fomentam um consumo que está desprendido do julgamento dos outros”.

Essa sociedade hipermoderna necessita dessa autoafirmação do seu eu, onde busca o seu bem estar, sua satisfação e seu reconhecimento baseado na exposição para o outro. Nesse sentido está o trabalho, sua realização e contentamento.

1.3.3 Arquétipo

Referindo-se aos tempos atuais, Debord (2003, p. 13-14) afirma que se vive um tempo performático em que “as imagens fluem desligadas de cada aspecto da vida e fundem-se num curso comum, de forma que a unidade da vida não mais pode ser restabelecida”, reduzindo-a a instantaneidade.

Diante desta reflexão se procurou conhecer o significado da palavra performático. Para Ronchi (2016, p. 59): “[...] substituir a vivência pela representação. Que a vida deixou de ser vivenciada para ser apenas representada”.

Logo, o comportamento do professor pode ser atribuído a uma performance, para cada ação um ritmo, a cada ritmo uma imagem, um tempo, um sinal, um contexto. Assim, Schechner et. al. (2010, p. 30) sinaliza que “ensinar não constitui uma performance artística, mas certamente é uma

performance, na medida em que o professor precisa definir certas relações com os alunos, para desempenhar o papel de professor”.

No entanto, sendo a docência parte do campo social, a sala de aula pode ser considerada um cenário performático, isto é, um cenário ritualizado, onde “o deslocamento da teoria à prática tem sido reorientado pela performance e por professores de teatro para quem a “encarnação” é mais do que uma abstração teórica; é o coração disciplinar de nossas pedagogias” (Pineau, 2013, p.50)

Dessa forma, a modernidade alia-se ao caráter transitório, transformando as experiências humanas em mercadorias onde tudo está condicionado ao consumo e à homogeneidade das perspectivas de curto prazo.

Nessa sociedade do espetáculo (Debord, 2003, Lipovestki, 2004), estabelece-se uma cultura da perfeição que incita os indivíduos à criação de uma atitude comercial em relação à própria existência, bem como uma incessante preocupação com o sucesso.

Sendo assim, os arquétipos são primordialmente importantes para a sociedade, visto que revelam aspectos do comportamento humano e suas percepções acerca de mitos, lendas, fatos construídos tomando por base o “inconsciente coletivo”, exhaustivamente estudado pelo psicanalista suíço Carl Gustav Jung, discípulo de Sigmund Freud.

Para melhor compreensão do termo arquétipo, utilizar-se-á a definição de Jung (1982, p. 147; VIII/2,412): “O arquétipo é natureza pura, não deturpada e é a natureza que faz com que o homem pronuncie palavras e execute ações de cujo sentido ele não tem consciência”.

Num resgate histórico a respeito do termo arquétipo em sua etimologia, Moraes (2015, s/p, grifo nosso) apresenta um panorama no qual relata que “[...] **arkhé**, oriundo do grego, que significa primeiro, antigo, regente, dominante, original; e **typos**, também oriundo do grego, que significa marca, impressão, molde ou modelo”. Jung (2000, p.17) expressa que a “outra forma bem conhecida de expressão dos arquétipos é encontrada no mito e no conto de fada. Ainda de acordo com Jung (2000, p. 17), o significado do termo

"archetypus" fica sem dúvida mais claro quando se relaciona com o mito, o ensinamento esotérico e o conto de fada.

Souza (2014, s/p) alerta que, para “falar de símbolo e arquétipo é necessário explicar o conceito de inconsciente coletivo”. Nessa condição, serve como esclarecedor o conceito de Jung (2000, p. 54) “o inconsciente coletivo não se desenvolve individualmente, mas é herdado”. Na concepção de Silveira (1968, p. 81), “Ele consiste de formas preexistentes, arquétipos, que só secundariamente podem tomar-se conscientes, conferindo uma forma definida aos conteúdos da consciência”, nessa mesma perspectiva relata que símbolo “é uma linguagem universal [...] [...] capaz de exprimir por meio de imagens muitas coisas que transcendem das problemáticas específicas dos indivíduos”.

Dessa forma, infere-se que o comportamento do docente em sala de aula pode ser posicionado na mente do aluno por meio de imagens cotidianas como sendo atencioso, flexível, centralizador, conhecedor, etc. Segundo Jung (1991, 418; VI,829): “A imagem é uma expressão concentrada da situação psíquica como um todo [...] tanto inconsciente quanto consciente.”

Seguindo uma abordagem filosófica do inconsciente no século passado, é possível evitar o equívoco, quando em função do materialismo e positivismo emergentes, a ideia do inconsciente foi perdendo força e, posteriormente, adota formas diferentes retomando na psicologia médica de orientação científico-natural denominado, por Freud, “como o lugar de reunião dos conteúdos esquecidos e reprimidos [...] com enfoque de natureza estritamente pessoal, ainda que o mesmo já verificasse a presença de caracteres arcaicos mitológicos do Inconsciente” (Fonseca & Penna, 2000, p. 224). Analisando essa situação Jung (2000) encontra explicação para esta questão na seguinte situação:

Só podemos falar, portanto, de um inconsciente na medida em que comprovamos os seus conteúdos. Os conteúdos do inconsciente pessoal são principalmente os complexos de tonalidade emocional, que constituem a intimidade pessoal da vida anímica.

Os conteúdos do inconsciente coletivo, por outro lado, são chamados arquétipos (p.17) [...]

Com relação ao conteúdo de um inconsciente coletivo, tal situação, pode ser compreendida nas três “imagens arquetípicas” como “representações arquetípicas, definidas por Moraes (2015, p.1). Segue, o quadro 3:

Quadro 3: Representações arquetípicas

IMAGENS ARQUÉTIPAS	REPRESENTAÇÕES ARQUÉTIPAS
1 COMPLEXOS	Os complexos de tonalidade afetiva ou complexos ideoafetivos são agrupamentos de ideias, pensamentos, imagens em torno de um núcleo arquetípico. Estes complexos são como atualizações dos arquétipos na vida pessoal. Como foi dito anteriormente, os arquétipos são padrões de organização psíquica, assim, as experiências individuais que possuem afinidade com um padrão arquetípico são atraídas e formam um conglomerado, que organizam e orientam nossas memórias de lembranças vividas. Assim como orientam a percepção das experiências. Através dos complexos podemos apreender as dinâmicas arquetípicas e como elas organizam e orientam a nossa vida.
2 SÍMBOLOS CULTURAIS	Chamam-se de símbolos culturais todos os elementos que se mantêm como referência da cultura. Como os contos de fadas, mitos, provérbios, imagens, monumentos que expressam a dinâmica arquetípica. Segundo Jung (2000, p. 46), “o arquétipo é sempre uma espécie de drama sintetizado”, por isso, muitas das narrativas mítico-religiosas nos afetam, assim como as obras de arte que expressam uma cena ou situação similar ao padrão arquetípico. Os símbolos culturais são importantes, pois, servem de referência para a constelação dos arquétipos em nossa vivência pessoal.
3 SÍMBOLOS PESSOAIS	Os símbolos pessoais são formações que eclodem do inconsciente, intimamente relacionados com o momento do qual um indivíduo vive. Esses símbolos podem ser situações, pessoas, locais, lembranças, músicas, enfim, qualquer coisa que tenha uma similaridade arquetípica ou

	que sobre o qual o arquétipo inconsciente tenha se projetado. O símbolo pessoal tem o objetivo de possibilitar a passagem de energia do inconsciente para a consciência, com a finalidade de organizar e/ou dar um direcionamento ao <i>Ego</i> .
--	---

Fonte: Adaptado de Moraes, 2015, grifos nossos.

Como se pode notar, os arquétipos “são imagens psíquicas do nosso inconsciente coletivo [...]”, ou “[...] imagens determinantes inatas a nossa vida mental que são originadas por meio de repetições de uma mesma experiência durante muitas gerações” (Prado, 2013, s/p).

Entende-se que, a linguagem performática exige que o indivíduo encene, represente, atue reverberando a espetacularização. As relações são reificadas, e o mundo perfeito só existe na idealização das imagens. O “mundo” das “aparências” (Debord, 2003, p. 14) insufla os limites coercitivo sobre o confinamento da vida à performance.

Assim, o comportamento do professor é “esse jogo de comportamentos apreendidos como ator, faz parecer e se torna produtivo na medida em que esses professores em muitos momentos performatizam figuras tipo de professores” (Dall Bello, 2013, p.57).

Construído por essa ideologia que modela o cotidiano, viver à margem é de uma periculosidade impactante. Neste sentido foi proposto o modelo de investigação do arquétipo performático do docente da IES, sendo o mesmo, categoria arquétipo sedução, categoria arquétipo resiliência, categoria arquétipo narcisismo e categoria arquétipo identidade.

1.3.3.1 Arquétipo Sedução

Para melhor compreensão do arquétipo sedução, faz-se necessário contextualizar que nas últimas décadas a sociedade assistiu a mais mudanças do que todos os séculos da história da humanidade juntos, “tanto nas formas de materialidade quanto na esfera da subjetividade, dadas as complexas

relações entre essas formas de ser e existir na sociabilidade humana”, assegura Antunes (1999, p. 15).

Com efeito, o processo de globalização e os avanços tecnológicos, ocorridos nas últimas décadas, sugerem a implementação de um conjunto de medidas que envolvem mudanças nos setores econômico, social, cultural, científico e político, uma vez que se encontram presentes em quase todos os segmentos da vida social do homem “e que, no seu conjunto, tiveram forte impacto”, prossegue Antunes (1999, p. 35). Em consequência, as relações de trabalho e o próprio trabalho também veio se modificando.

Diante da nova ordem mundial, surgem diferentes modelos de organização as quais são desafiadas a se adaptarem às novas imposições. Neste novo cenário organizacional a mudança de atitude das pessoas representa o eixo central que possibilita um agir com eficiência que poderá encaminhar-se para ações eficazes em busca da concretização dos objetivos da empresa e, conseqüentemente, da realização profissional e pessoal de seus colaboradores.

Nesse sentido, Novelli, Moura & Curvello (2013, p. 23) discorrem que:

A organização pós-moderna já está mais voltada para a flexibilidade, concedendo maior participação aos empregados. Também se destacam valores de compartilhar, reconhecer e atuar em parceria para atingir os objetivos da organização. Administrar significa, também, levar em consideração as pessoas, o indivíduo. Ele é o centro da organização.

Com efeito, sabe-se que a grande vantagem competitiva das organizações depende das pessoas que dela fazem parte, pois são elas que supervisionam, lideram, motivam e produzem. Ou seja, os indivíduos são a organização, posto que esta não existe sem as pessoas que a compõem.

No entanto, percebe-se que a sociedade organizacional apresenta uma história que seduz pela representação do lugar perfeito onde pondera Pagés et. al. (1987, p. 151) “o indivíduo constrói uma imagem de Ego grandioso, seu ideal de Ego, que encobre a imagem de Ego pequeno e fraco e que se identifica com a organização [...] Constrói-se, assim, uma organização

imaginária que engloba as características da organização real com as quais o indivíduo se identificou” e procura realizar-se. Entende-se assim, que os indivíduos nutrem sentimentos de orgulho e de felicidade em fazer parte da organização.

Na visão de Freitas (2000, p.12), a representação da organização de excelência é a da “armadilha” uma vez que direciona a afeição do sujeito que procura neste espaço seletivo o componente humanizado, igual ao colo protetor de uma mãe, tendo a organização como uma imagem imponente e autorreferente. Desse modo, quando conquistado, o sujeito começa a direcionar sua afetividade e seus objetivos de pertencimento futuro às pretensões da organização que o nomeou e que em alguns momentos lhe incentivará e em outros o ameaçará, como sendo perigosos aos interesses da corporação.

Nesse sentido, percebe-se que a sedução pode ser vista como uma faca de dois gumes visto que pode causar em alguns indivíduos alienação, fazendo com que o mesmo viva em função da organização e levando-o a crises de identidade, Debord (1997) comenta:

A alienação do espectador em favor do objeto contemplado (o que resulta de sua própria atividade inconsciente) se expressa assim: quanto mais ele contempla, menos vive; quanto mais aceita reconhecer-se nas imagens dominantes da necessidade, menos compreende sua própria existência e seu próprio desejo. Em relação ao homem que age, a exterioridade do espetáculo aparece no fato de seus próprios gestos já não serem seus, mas de um outro que os representa por ele. É por isso que o espectador não se sente em casa em lugar algum, pois o espetáculo está em toda a parte. (p.24)

Baudrillard (2001) defende que:

A sedução é um jogo mais inevitável, mais arriscado também, que não é, em absoluto, exclusivo do prazer; mas, ao contrário, é algo diverso da fruição. A sedução é um desafio, uma forma que tende sempre a perturbar as pessoas no que se refere à sua identidade, ao sentido que esta pode assumir para elas (p. 24-25).

A sedução em si, não é nociva, visto que é até necessária, porém, por ser persuasiva, possui grande capacidade de criar ilusões. Na concepção de

Motta (2000, p. 85), “o sedutor conhece perfeitamente o caráter mentiroso da sedução e o seduzido percebe que as palavras são pronunciadas para acalmá-lo”.

Nesse sentido, Weber (2004, p. 51) discorre que no campo da dominação é possível “encontrar pessoas determinadas que se prestam a obedecer a ordens de conteúdo determinados” e que “toda dominação comporta um mínimo de vontade de obedecer”.

E nesse contexto, as pessoas se encontram tão envolvidas que não percebem que se encontram subjugadas aos interesses da organização da qual fazem parte, como uma forma de aprisionamento de ordem afetiva, emocional e psicológica. A respeito, Heloani (2003) se posiciona:

Implicitamente o trabalho subordina-se ao capital em três dimensões: afetiva, subjetiva e psicológica. A segurança é colocada do lado do capital, da empresa protetora, que exerce todo um processo de controle para impedir que o trabalho tenha autonomia e possa desligar-se de seu domínio. A não ser em poucas funções, o capital quer inibir a maturidade política do trabalho (p. 109).

Contudo, conforme defende Freitas (2000, p. 44), “as organizações não criam estruturas psíquicas nos indivíduos, mas delas se utilizam”, Freitas (2000, p.44).

Baudrillard (2004, p. 67) discorre que o mundo da sedução vai sempre se opor radicalmente contra o mundo da produção e que a questão não é mais produzir ou fabricar para um mundo obcecado pelo valor das coisas, mas sim seduzir, ou seja: amortecer a importância das coisas, logo, sua própria identidade para conduzi-la para o jogo das aparências e da interação simbólica.

Tem-se que o homem enxerga o mundo tanto de forma interna como externa a si e, possuindo o mundo, significado e sentido, onde o significado pode ser caracterizado pela existência de cargos simbólicos que influem no comportamento dos indivíduos, determinando um investimento de grande importância na edificação de símbolos com capacidade de gerar direcionamento às escolhas feitas (Vygotsky, 1991, p.46).

Nesse sentido, é possível inferir que a identidade do sujeito se forma a partir dos resultados de um conjunto de produção de sentidos aceitos como próprio, e que vai se definindo aos poucos e ao longo da vida, porém, sem ser para sempre.

Dessa forma, estabeleceu-se o *corpus* da análise do termo sedução com algumas das descrições utilizadas no arquétipo sedução. Segue o quadro 4:

Quadro 4: Corpus arquétipo Sedução

ARQUÉTIPO SEDUÇÃO	Orgulho; Felicidade; Flexibilidade; Ideal de Ego; Aprisionamento emocional; Afetividade; Prazer; Desafio; Perda da Identidade; Pertencimento; Capacidade criar ilusões; Fascínio; Discurso amoroso; fator constitutivo no controle afetivo; confiança absoluta; jogo das aparências.
-------------------	--

1.3.3.2 Arquétipo Resiliência

Os estudos sobre resiliência apontam para a existência de situações de adversidades. Nessa dinâmica, Barbosa (2011, p.11) ressalta que “resiliência é uma força intrínseca a todos os seres e coisas vivas. É uma conjunção de recursos biológicos, recursos psíquicos e de recursos sociais que estruturam a superação de situações de adversidades que ameaçam nossa existência”. Para demonstrar a diferença de compreensão do termo resiliência ao longo do tempo Fajardo, Minayo & Moreira (2010, p.1) explicam que é “de origem latina, o termo *resiliens* significa saltar, voltar, ser impelido, recuar, encolher-se, romper”.

Compreender a dinâmica entre pessoas e acontecimentos no contexto de adversidade é promover a lógica da transformação, mudança, e adaptação. Nessa perspectiva, ressalta-se que resiliência é a “manifestação da capacidade de transcender”, de superar o esperado por meio de comportamentos modificados (Barbosa, 2006, p.3). É possuir “a capacidade de ser flexível ao se

atribuir significados aos fatos e pode ser desenvolvida em todo ser humano gerando um melhor desempenho” (Nogueira & Hallal, 2013, p.2). Nessa perspectiva o termo resiliência assume a posição de poder transformar, isto é, “se transforma e altera seu comportamento” ao invés de adaptar (Cimbalista, 2007, p 14).

Em dimensão diferente, evidenciam-se desafios a “ideologias relacionadas à noção de sucesso e de adaptação às normas sociais”. (Pinheiro, 2004, p.68). Assim, entende-se que resiliência é também a “capacidade que o Ser humano em persistir através de adaptações constantes através da resistência e perseverança face às dificuldades ou obstáculos que encontra” nas diversas situações vivenciadas (Sousa, 2014 p.12).

Pereira (2001, p.87) é um dos autores que já vislumbrava que: "Uma das grandes apostas para o próximo milênio será tornar as pessoas mais resilientes e prepará-las para uma certa invulnerabilidade que lhes permita resistir a situações adversas que a vida proporciona[...]".

No entanto, entende-se que a resiliência, faz parte do desenvolvimento do ser humano e que vai se modificando ao longo da vida, não como um traço da personalidade, mas, como um estado (Tusaie & Dyer, 2004, p. 4). Corroborando, Junqueira & Deslandes (2003), afirmam que a resiliência não se constitui em algo estanque ou linear, uma vez que as pessoas não se mostram resilientes em todas as situações e sendo assim “não podemos falar de indivíduos resilientes, mas de uma capacidade do sujeito de, em determinados momentos e de acordo com as circunstâncias, lidar com a adversidade, não sucumbindo a ela" (p.229).

Diante do contexto abordado, procurou-se conhecer a origem e significado da palavra *resiliun*, cuja origem vem do latim, utilizada pela Física: “Elasticidade que faz com que certos corpos deformados voltem à sua forma original”, quanto o sentido figurado: “Capacidade de rápida adaptação ou recuperação” (Michaelis, 2016, [online] s/p). Transportando para o campo das ciências humanas como objeto de estudo do arquétipo, o termo resiliência tem sido utilizado para apresentar a capacidade que o ser humano tem de

“construir-se e reconstruir-se” de maneira positiva diante das adversidades surgidas (Barlach, 2005, p.28).

Rudnicki (2007, p. 89) analisando o termo resiliência observa que “pessoas resilientes concebem e enfrentam a vida de uma forma mais otimista, entusiasta, são pessoas curiosas, abertas a novas experiências, caracterizadas por altos níveis de emoções positivas”.

No contexto ensino-aprendizagem, o termo resiliência aponta para a importância de sua utilização na docência, pois, segundo Costa & Rocha (2013, p.12) “é uma profissão em que a cada dia surgem novas exigências e necessidades e o professor precisa estar preparado para enfrentar esses desafios”.

Sendo assim, uma das formas de evidenciar a evolução do termo resiliência remete-se às diferentes definições do conceito ao longo da história. Junqueira & Deslandes (2003, p. 229-230) apresentam a relação entre algumas definições do conceito resiliência enfocando que a maioria das publicações data do final dos anos 90, segundo o quadro 5.

Quadro 5: Definições do conceito de resiliência

DEFINIÇÕES DE RESILIÊNCIA	
Autor e data	Publicações da Organização Pan- Americana de Saúde
KOTLIARENCO, CACERES & FONTECILLA, (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade para suportar a adversidade, adaptar-se, recuperar-se e aceder a uma vida significativa e produtiva
	<ul style="list-style-type: none"> • História de boas adaptações em indivíduos que foram expostos a fatores biológicos de riscos ou eventos de vida estressantes. Além disso, implica a expectativa de continuar com uma baixa susceptibilidade a futuros estressores. • Enfrentamento efetivo ante eventos e circunstâncias de vida severamente estressante e acumulativos. • Capacidade humana universal para fazer frente às adversidades da vida, superá-las e inclusive ser transformado por elas. A resiliência é parte do processo evolutivo e deve ser promovida desde a

	<p>infância.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de processos sociais e intrapsíquicos que possibilitem ter uma vida sã em um meio insano. • Combinação de fatores que permitem a uma criança, um ser humano, enfrentar e superar os problemas e adversidades da vida. • Produto de uma conjunção entre os fatores ambientais, como o temperamento e um tipo de habilidade cognitiva que têm as crianças quando são muito pequenas.
MUNIST ET AL. (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade do ser humano para fazer frente às adversidades da vida, de superá-las e de ser transformado positivamente por elas. • Capacidade das pessoas que desenvolvem competências, apesar de terem sido criadas em condições adversas ou em circunstâncias que aumentem as possibilidades desses indivíduos apresentarem patologias mentais ou sociais. • Capacidade do indivíduo de utilizar fatores protetores para sobrepor-se às adversidades, crescendo e desenvolvendo-se adequadamente e chegando a amadurecer como um adulto competente, apesar dos prognósticos desfavoráveis. • Capacidade formada por dois componentes importantes: a resistência à destruição e a capacidade para reconstruir sobre circunstâncias ou fatores adversos. • Resultado de um equilíbrio entre fatores de risco, fatores protetores e a personalidade do ser humano. • Produto da interação entre as pessoas e o seu entorno, sendo um processo dinâmico. • Olhar voltado para o indivíduo como alguém único, que enfatiza as potencialidades e os recursos pessoais que o permitem enfrentar situações adversas e sair fortalecido, embora esteja exposto a fatores de riscos.
AUTOR (DATA) AUTOR (DATA)	<ul style="list-style-type: none"> • Publicação especial da Revista Adolescência Latina-Americana
GARCIA (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade dos indivíduos de superar os fatores de risco aos quais são expostos, desenvolvendo

	comportamentos adaptativos e adequados.
LINDSTRÔM (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de mecanismos que permitem às pessoas comportar-se ou desenvolver-se normalmente sob condições adversas.
SILBER & MADDALENO (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade humana de sair fortalecido frente à adversidade.
STEINHAUER (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptação extraordinariamente boa diante de estresse grave e contínuo, a habilidade de pessoa estressada de retornar ao nível adaptativo de pré-estresse
AUTOR (DATA)	<ul style="list-style-type: none"> • Outras publicações
RUTTER (1987)	<ul style="list-style-type: none"> • Competência e adaptação da pessoa para ultrapassar com sucesso o estresse e a adversidade. Relacionada à vulnerabilidade e a fatores de proteção, at através dos quais há uma mudança na resposta da pessoa frente a uma situação de risco, em um sentido adaptativo.
CICCHETTI ET AL. (1993)	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamento competente de indivíduos, apesar de severa adversidade (em um sentido adaptativo)
HERRENKOHL ET AL (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • Fruto da interação entre influências maturacionais, individuais e ambientais que muda de acordo com o ambiente e as situações. • Capacidade de transcender circunstâncias difíceis de seu ambiente infantil para se tornarem adultos de sucesso e funcionais.
BLUM (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de se recuperar e de manter um comportamento adaptado após um dano
VICENTE (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Fenômeno psicológico construído a partir da presença de figuras significativas e do estabelecimento de vínculos.
BOUVIER (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de sair-se bem e de maneira aceitável pela sociedade, apesar de um estresse ou de uma adversidade que possam comportar um risco grave. • Não é uma vacina contra o sofrimento, nem um estado imutável, mas um caminho a percorrer. “A resiliência não consiste em apagar a página, mas em virá-la”. (p.154)
CYRULNIK (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de se adaptar a diferentes meios e de superar problemas distintos, construindo-se como sujeito na adversidade. É sistêmica e dinâmica e se dá

	nas interações entre a pessoa em permanente desenvolvimento, seu ambiente e as pessoas que a cercam
GUEDENEY (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção de um processo normal de desenvolvimento apesar de condições difíceis, sendo algo dinâmico e complexo, resultado da interação entre indivíduo e ambiente. • Capacidade, em termos psíquicos, de atribuir significado e uma experiência inicialmente sem sentido, de forma a elaborá-la e assim poder superá-la.
HAYNAL (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de atribuir significado a um evento traumático
LEMAY (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de mecanismos individuais e familiares que parecem representar um papel para manter a pessoa em relativa harmonia interior, apesar de importantes traumatismos vividos.
MANCIAUX (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de reconstruir. Um <i>continuum</i> que varia com as situações, as etapas do desenvolvimento e os períodos da vida.
POILPOT (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de sair-se bem, mesmo em situações difíceis ou traumáticas.
TOMKIEWICZ (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de sobreviver, de “dar um salto”, apesar das adversidades.
VANISTENDAEL (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de uma pessoa ou de um sistema social ultrapassar as dificuldades, inclusive as traumáticas. Não é a capacidade de saltar um problema, mas uma capacidade real de cruzar na direção de outra possibilidade, através da dificuldade.

Fonte: Adaptado de Junqueira & Deslandes (2003, p. 229-230)

Evidencia-se no quadro apresentado que os autores utilizam diferentes sentidos sobre o termo resiliência em seus estudos. Cabe ressaltar que, em se tratando de uma compreensão histórica, são perfeitamente aceitáveis diferentes características. Neste arquétipo são utilizadas várias destas descrições de características, de acordo com o artigo ou livro que foram escritos e o termo adotado à época.

Assim, para a melhor compreensão do conteúdo obtido pelos autores aqui citados estabeleceu-se o *corpus* da análise do termo resiliência com algumas das descrições utilizadas no arquétipo Resiliência:

Quadro 6: Corpus do arquétipo Resiliência

ARQUÉTIPO RESILIÊNCIA	Habilidade; adaptação; enfrentamento afetivo; adversidade; superação; desenvolver competências; capacidade para reconstruir; potencialidade; comportamento de desenvolver; capacidade de transcender; harmonia interior; ultrapassar as dificuldades; sair-se bem; capacidade de sobreviver; harmonia interior; interação entre indivíduo e ambiente; um caminho a percorrer.
-----------------------	---

1.3.3.3 Arquétipo Narcisismo

Os estudos sobre o narcisismo sinalizam para a existência de sujeitos egocêntricos. Nessa dinâmica, Lapierre (1995, p. 207) facilita a compreensão do conceito freudiano de narcisismo, o qual refere-se a uma negativa do amor, pois é “o amor em uma imagem idealizada de si, construída para não ver a realidade em si, necessariamente defeituosa”. Nessa conjuntura, De Martini (2006, p.116) explica “que aos poucos sejamos capazes de desconstruir a ideia pouco sustentável, mas ainda muito presente no senso comum, de que o narcisismo equivale a algo como um fechamento do indivíduo sobre sem próprio umbigo”.

Compreende-se que o amor próprio e incondicional apresenta-se por parte da sociedade como sendo primordial para a felicidade do indivíduo. Dessa forma, os estudos sobre as organizações retratam o ambiente das organizações cheio de acontecimentos espetaculares, visões performáticas, “gerando interpretações que estimulam a necessidade de poder e *status*” (Melo Júnior & Ronchi, 2013, p.5).

Tal preocupação se justifica ao perceber que a cultura de si que se desenvolve nos padrões exigidos na atualidade tende a ouvir uma voz única exigindo “comportamentos narcisistas, egocêntricos e altamente alienantes”, com altas tendências de isolamento, “destruição de vínculos e desagregação social” enfrentados no mundo (Rago, 2006, p.236).

Atento a essas questões Freud (1914/2010, p.14) apresenta a origem do termo narcisismo: “O termo “narcisismo” vem da descrição clínica e foi escolhido por P. Näcke, em 1899, para designar a conduta em que o indivíduo trata o próprio corpo como se este fosse o de um objeto sexual, isto é, olha-o, toca nele e o acaricia com prazer sexual, até atingir plena satisfação mediante esses atos” (p. 14).

Holmes (2005, p. 8) relata que “o narcisismo começa nos espelhos, no espelho que é a mãe, cujos olhos cintilantes e sorriso receptivo refletem o encanto pelo filho”. Cabe ressaltar que, através desses traços, identificam-se características do narcisismo. Nesse encadeamento, Melo Júnior & Ronchi (2013, p.4) expressam que “a idealização é o cerne do narcisismo, lembrando que é o amor pela imagem idealizada em si construída para não ver a realidade existente”. Abrem-se, portanto, espaço para apresentar a imagem de como se vê:

Vejo-me como era visto por minha mãe, tomo os seus olhos como os meus e amo meu corpo como a via me amar. E, ainda que de fato não fosse eu por ela assim amado, é assim que eu, no meu desejo de ser desejado, vejo. Neste jogo identificatório, eu sou ela e ela sou eu. Invisto amorosamente o objeto dela, isto é, ele (Bastos, 1998, p. 162).

Dessa forma, buscou-se a narrativa mitológica, onde Narciso era filho do deus Céfiso e da ninfa Líriope, com características de um belo rapaz que teve uma paixão intensa e mortífera por sua própria imagem refletida em um espelho de água (Sampaio & Migliavacca, 2015 p. 2).

“Narciso preferiu a sua própria imagem reflectida a qualquer outro objecto, recusando o amor objectal, verificando-se assim uma retirada em

detrimento da contemplação da sua própria imagem” explicita Gregório, (2012. p. 10) sic.

Greco (2011) explica:

A experiência do espelho tem um caráter primordial na teoria psicanalítica, se a entendermos, mais do que como uma fase bem delimitada do desenvolvimento da criança, como um modelo que atravessa toda a vida do sujeito, representando a relação libidinal essencial com a imagem corporal (p.1).

O mito impossibilita a percepção real de um fato, pois manifesta-se as constantes repetições de algo que parte da imaginação. Nesse sentido, Chauí (2004, p.9) retrata que “o mito fundador provê um repertório inicial de representações da realidade e, em cada etapa da formação histórica da organização, ele é reorganizado em suas hierarquias e em seu sentido pela adição de novos aspectos ao significado original”. Referente às manifestações, através da linguagem, Barthes (1993, p.131) retrata que o mito é uma fala. Pode-se inferir que o mito manifesta-se através das variações da imaginação e ações dos indivíduos. Nessa perspectiva, Melo Júnior & Ronchi (2013, p.4) expressam que o mito é estrutura lógica destinada a realçar as contradições. “Tudo pode acontecer num mito”.

Depreende-se que mesmo sendo normal, na infância, apresentarem-se traços de características narcisistas, o importante é analisar os aspectos futuros para contemplar a ressonância dessas características. Nessa dinâmica, Holmes (2005, p.7) pontua que “a psicanálise teoriza: ser egocêntrico é normal e aceitável nos jovens, mas se o “egoísmo” persiste na vida adulta, trata-se de uma falha de adaptação que pode acusar estranhamento”. Nesse contexto, Winnicott (1975, p.153) relata que “o precursor do espelho é o olhar da mãe”. Isto é, a criança logrará a unificação dos núcleos do ego através do que este autor denomina de “mãe suficientemente boa”. Pode-se então entender que o indivíduo narcisista não se preocupa com o que está ao seu redor, atenta apenas aos seus desejos e anseios, tendendo, assim, a “massacrar” o sofrimento de quem está ao seu lado.

Diante de tudo que foi exposto, percebe-se que o conceito de narcisismo é bastante complexo, contemplando vários aspectos essenciais para compor as características do sujeito e podendo ser apresentado de várias formas. Assim, torna-se necessário e engrandecedor apresentar a evolução do pensamento na interpretação narcisista, segundo o quadro 7:

Quadro 7: Evolução do pensamento na interpretação narcisista

P. NACKE	Interpreta na sua perspectiva, que o narcisismo significa perversão, visto que absorve totalmente a vida sexual do indivíduo.
S. FREUD	Avalia que ser amado representa o objetivo e a satisfação da escolha narcisista, existindo uma dependência em relação ao objeto amado.
H. KOHUT	Expressa que o self é o organizador das atividades do ego, que pode proporcionar ou não o sentimento de unidade.
J. LACAN	Define sua ideia considerando que o sujeito é sujeito pela falta, pela busca do desejo, sendo assim o sujeito só existe no outro, um grande outro.
M. KLEIN	Deduz que também o narcisismo pode ser visto como uma forma de reparação e internalização do objeto, criando uma relação com o mundo externo.
H. ROSENFELD	Interpreta que a principal característica do narcisismo é a onipotência. O autor argumenta existir um narcisismo destrutivo, que pode conduzir o indivíduo ao desejo do 'nada'.
O. KORNBERG	Considera que o mesmo é um investimento libidinal do si, que é uma estrutura intrapsíquica formada por representações cognitivas e afetivas múltiplas.
A. GREEN	Descreve dois tipos de narcisismo: o de vida e o de morte. O narcisismo de vida, o ego procura fazer a substituição de vida pelo próprio ego, mas sem negar o desejo e a satisfação, enquanto no narcisismo de morte o desejo é substituído pelo vazio e pela indiferença, pela anestesia, por uma anorexia no viver.

Fonte: Melo Júnior & Ronchi (2013. p. 4-5).

Dessa forma, imaginar uma organização e não se lembrar das características do narcisismo no docente é quase impossível. Sob esse fundamento Luiz & Trevisan (2009) expõem a seguir:

[...] o docente narcisista, ao se fechar ao entendimento, por sua superioridade, não consegue dialogar. Evidência de que o ecoísmo-narcisismo, quando não trabalhado na docência, compromete a eficácia da aprendizagem [...] O professor ecoísta no ensino tende a repetir tudo o que recebe e a ser excessivamente aberto à criatividade do aluno. São aqueles casos exagerados, segundo alguns relatos e experiências docentes, que se tornam como palavras gravadas. Até os exemplos são iguais. [...] No professor em que predominam as características da tipologia narcísica há a tendência de projetar a contraparte ecoísta em seus alunos, nela encurralando-os e forçando-os ao ensino. São professores que corrigem as provas e avaliam os alunos em função do quanto eles o ecoaram. Sem perceber, concentra em si próprio o brilho, a criatividade (p. 598 – 599).

Deduz-se que a obsessão pela constante busca do desejo, do amor e do reconhecimento profissional deixam expostas as características narcisistas. Tais peculiaridades podem ser melhor observadas em quem almeja cargo de liderança ou em líderes. Nesse encadeamento, os estudos relatados por Ket de Vries & Miller (1990, p.8) classificam três categorias de líderes frente a diferentes graus de acentuação do narcisismo: o reativo; o autoilusório e o construtivo. Segue o quadro 8:

Quadro 8: Tipos "Ideais" de Narcisismo

NARCISISMO E LIDERANÇA – SÍNTESE		
Destrutivo (ND) ou Reativo (NR)	Autoilusório (Self-deceotível) (SD)	Construtivo (NC)
*O “fantasma” inconsciente é “deixaram de responder as minhas necessidades e esta falta me dá direitos compensatórios”. Baseado sobre um sentimento persistente em	* O “fantasma” inconsciente é “fui tão favorável que devo ser (ou sou) perfeito”. Baseado no sentimento de que é absolutamente amável e perfeito, não aprendendo a moderar a	*O “fantasma” inconsciente é “tenho talentos especiais que me permitem marcar a minha passagem, mas é preciso aceitar meus limites e os da realidade”. Baseado no sentimento de

<p>fraqueza causado pelo sentimento em não ter sido suficientemente amado, adulado.</p> <p>** Tendência para utilizar os outros para seus fins existenciais.</p> <p>Apresentam uma impossibilidade de integrar o ego grandioso e a imagem parental idealizada.</p> <p>São mais fios, cruéis, grandiosos e exibicionistas.</p>	<p>imagem grandiosa que faz de si mesma.</p> <p>Esse tipo manifesta um ego superestimado e sobrecarregado na infância, o que resulta na incapacidade de moderar a imagem grandiosa do seu ego ou imagem parental idealizada.</p> <p>São mais doces, querem ser amados e são menos tiranos. Contudo são obcecados com as suas próprias necessidades. Tem um traço de “faz de conta”.</p>	<p>que o indivíduo não sinta nenhuma necessidade em deformar a realidade para interagir com as frustrações da vida.</p> <p>**O olhar positivo ou narcisismo sadio que permite uma interdependência criativa entre as pessoas e o ambiente.</p> <p>Tendem a não ter necessidade de deformar realidade para lidar com as frustrações da vida.</p> <p>São ambiciosos, manipuladores e hipersensíveis a crítica. Entretanto, sua autoconfiança, humor e capacidade a adaptação são fortes para permitir trabalhar e realizar.</p>
Primeiras relações de objetos (etiologia)		
<p>Pais rejeitadores pouco atentos, e ausência de vínculos).</p>	<p>Pais superexigentes, e ausência de vínculos sólidos</p>	<p>Cuidados suficientemente bons, e sentimentos de aceitação.</p>
Reações de defesa (clivagem, identificação projetiva, Idealização/desvalorização)		
<p>Invasoras, severas e frequentes.</p>	<p>Suas manifestações, sua frequência e sua intensidade variam.</p>	<p>Raras, suaves e pouco frequentes.</p>
Exploração/Manipulação Sintomas		
<p>Exibicionismo, Grandiosidade, Impiedade, Frieza, e Considera ter direitos (quer dominar)</p>	<p>Ausência de empatia, Maquiavelismo, Medo do fracasso, Carente de ideal, e Preocupado com suas próprias necessidades</p>	<p>Senso de humor, Criatividade, Confiança em si, Ambição, Energia, Obstinação, e</p>

	(deseja ser amado)	Orgulho (quer dominar)
Manifestações no funcionamento organizacional		
1 Liderança		
Orientação transformadora	Orientação transacional.	Orientação transformadora e transacional.
Modo de expulsão	Modo de verificação	Modo de reciprocidade
Só tolera bajuladores; Tirano e cruel; Ignora as necessidades dos subordinados; e Tem raiva da crítica	Prefere os subordinados não críticos; Diplomata; Considera os subordinados como instrumentos; e Fere-se com as críticas; Tem uma profunda necessidade de ser amado	Meritocrático; Inspirador; Desempenha o papel de mentor; e Aprende algo da crítica.
2 Tomada de decisão		
Tendem a não analisar o ambiente; Desenvolvem projetos espéctaculares, de grande importância e muito arriscado; Jugam-se a única pessoa suficientemente informada para julgar, logo não consultam ninguém; Esmagam os opositores; utilizam-se de bodes expiatórios, e não admitem a derrota.	Conservadores, pouco inclinados ao risco; Sentem-se grande ansiedade na tomada de decisões estratégicas; Prudentes demais; Tendem a fazer as coisas se arrastarem por um longo tempo; Consultam gente demais, pois têm medo do fracasso; e Apresentam momentos intensos de indecisão.	Consultores na coleta de informações, mas independentes na tomada de decisões, bem como dirigido interiormente; A tomada de decisão é mais o reflexo da situação da empresa do que do capricho do gestor.

Fonte: adaptado de Ronchi (2016, p. 87); Melo Junior & Ronchi (2013)

Pode-se inferir que imaginar uma Instituição de Ensino e não lembrar as implicações de um líder docente e da liderança é quase impossível. Sob esse fundamento, Kets de Vries & Miller (1990, p. 6) salientam que, quando se falam em líderes e na liderança, diversas imagens vêm à cabeça, muitas vezes,

recheadas de reações emotivas. E ainda, segundo a visão dos autores, em alguns líderes fazem nascer um sentimento de poder, de força e de responsabilidade; em outros, evocam as forças do horror, a repressão e a exterminação.

Nessa perspectiva, a pessoa narcisista desenvolve a necessidade de projetar e manter uma imagem, fato que a impede de chegar a qualquer sentimento que a leve a conflitar-se com a imagem idealizada. “O comportamento que possa contradizer a imagem é racionalizado em função da imagem” (Lowen, 1993, p. 53). Tem-se, portanto, que para os narcisistas a autoimagem real se perde, cedendo lugar para a imagem idealizada na qual o indivíduo se identifica. Eles não trabalham, não agem com a autoimagem real, devido esta não lhes serem aceitáveis (Lowen, 1993).

Para melhor explanação do arquétipo Narcisista, sintetizou-se algumas evidências encontradas nos artigos analisados: Assim, estabeleceu-se o *corpus* da análise do termo narcisismo.

Quadro 9: Corpus do arquétipo narcisismo

ARQUÉTIPO NARCISISMO	Qualidade De Quem Gosta De Ou Admira Exageradamente A Sua Própria Imagem; Visões Performáticas; Necessidade De Poder E <i>Status</i> ; Egocêntricos; Tendências De Isolamento; Destruição De Vínculos E Desagregação Social; Plena Satisfação; Imagem; Encanto; Paixão Intensa; Busca De Desejo; Relação Com O Mundo Externo; Onipotência; Próprio Ego; Amor Por Si Mesmo.
----------------------	--

1.3.3.4 Arquétipo Identidade

Visando a compreensão do termo identidade, considera-se o trabalho como algo imprescindível e que ocupa um espaço de grande importância na vida de cada indivíduo, seja por ser considerado um meio de sobrevivência ou pelo tempo que com ele é convivido ou ainda pela realização profissional e satisfação social. A identidade é arrolada dentre os arquétipos, para que haja

na tessitura deste trabalho o entendimento global do sentido do trabalho e seu arquétipo performático.

Para que isto aconteça, se faz necessário pontuar que a marca do mundo no século XXI é a mudança. Nos últimos trinta anos a sociedade assistiu a mais mudanças que todos os séculos da história da humanidade juntos. Atualmente, vive-se em meio à Pós Modernidade, a Globalização implicou no rompimento de fronteiras internacionais em todos os âmbitos: político, econômico, social, cultural etc, e se tornou viável graças aos avanços tecnológicos desenvolvidos, conforme explica (Hall, 2005, p. 73):

O efeito geral desses processos globais tem sido o de enfraquecer ou solapar formas nacionais de identidade cultural. Eles argumentam que existem evidências de um afrouxamento de fortes identificações com a cultura nacional, e um reforçamento de outros laços e lealdades culturais, acima e abaixo do nível do Estado Nação (p.73).

Sendo assim, a “identidade nunca é dada, é sempre construída e a (re) construir, em uma incerteza maior ou menor e mais ou menos durável”, segundo Dubar (1997, p. 104). Mercer (1990, p.43) comunga com Dubar (1997): “a identidade somente se torna uma questão quando está em crise, quando algo que se supõe como fixo, coerente e estável é deslocado pela experiência da dúvida e da incerteza” (p.43). Todavia, torna-se necessário analisar o cenário da IES, onde o aluno exigente torna-se um profissional mais consciente, exigindo mais qualidade no perfil do corpo docente, afinal são suas imagens que sustentam a academia.

Dessa forma, as organizações de ensino também são afetadas com as mudanças do perfil da sociedade. As exigências da sociedade passam a se refletir nas cobranças de um serviço com sentido. Isto significa dizer que, quanto mais as Instituições investirem em profissionais que inovam, mais preparadas estão para atravessar as incertezas do mercado e para enfrentar seus concorrentes. Carbone et. al. (2006, p. 37) explicam: “[...] o papel das empresas é oferecer soluções para problemas do mundo real [...].”

Contudo, o ingresso no mercado de trabalho representa a aquisição de uma identidade psicossocial através da qual os indivíduos se identificam. Essa identidade concretiza-se por meio do que produz no exercício de sua labuta, bem como pelos resultados que irá proporcionar à organização a qual pertence ao executar o trabalho (Carvalhães, Kuriki & Silva, 2011).

Na percepção de Konder (2009, p. 11), é pelo meio do trabalho que o ser humano se distingue dos outros animais, pois tem o poder de decidir, de se apropriar das coisas e se desenvolver. É a centralização do trabalho que faz o homem entender sobre as consequências negativas de não trabalhar e conseqüentemente não conseguir suprir suas necessidades.

De acordo com Vianna (1996, p 118), “[...] a inatividade pode não só humilhar o empregado, como impedi-lo de se realizar como homem e como cidadão, afetando sua dignidade”.

A construção da identidade do homem acontece desde os primórdios da humanidade e é onde ele reconhece a si próprio. Essa identidade precisa ser constantemente alimentada pelos acontecimentos sociais. Dubar (1997), “[...] coloca a socialização profissional no cerne das análises das realidades de trabalho” (p. 187).

De tal modo, quando o indivíduo deixa de trabalhar por algum motivo, há uma desorganização e fragilização dessa identidade abalando também seu meio social. Entende-se que assim, a atividade laboral institui a identidade criando um sentido para o trabalho que não se resume apenas na realização das atividades. No entanto, é importante salientar que a falta de reconhecimento, seja ela financeira ou social, também prejudica a realização pessoal.

Na percepção de Moraes et. al. (2008, p. 3), a construção da identidade também pode acontecer através das relações interpessoais de igualdade e diferença que o indivíduo tem em seu ambiente de trabalho, da aceitação e da integração. Nesse contexto, a identidade é solidificada quando acontecem as relações interpessoais e, segundo Vieira (2007, p. 56), pode acontecer de três tipos: “individual, profissional, coletiva ou organizacional”.

Para Coutinho, Krawulski & Soares (2007, p.30), Identidade tem sido apresentada “como um conceito dinâmico, adotado frequentemente para compreender a inserção do sujeito no mundo e sua relação com o outro”.

Segundo Dubar (2005, p. 136), pode-se compreender a identidade como o “[...] resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições”.

Sendo assim, uma das formas de evidenciar o arquétipo identidade remete-se aos diferentes níveis de estudo. Machado & Kopittke (2002) apresentam as distinções entre níveis de estudo da identidade, exibidas no quadro 10:

Quadro 10: Distinções entre Níveis de Estudo da Identidade

TIPO DE IDENTIDADE	OBJETO DE ESTUDO	MEIOS DE CONSTRUÇÃO	PERÍODO DE OCORRÊNCIA	ESPAÇOS DE CONSTRUÇÃO	FINALIDADES
PESSOAL	A construção do auto-conceito ao longo da vida do indivíduo	Diversos relacionamentos sociais, em diferentes esferas, bem como desempenho de papéis	Permanentemente, ocorrendo em todas as fases da vida	Múltiplos relacionamentos e papéis	Conformação do eu, em direção ao processo de individuação
SOCIAL	A construção do auto-conceito pela vinculação a grupos sociais	Interação a grupos sociais com finalidades diversas	Permanentemente na vida do indivíduo	Múltiplos grupos	Orientar e legitimar a ação, por meio do reconhecimento e da vinculação social
IDENTIDADE NO TRABALHO	A construção do “eu” pela atividade que realiza e pelas pessoas com as quais tem contato no trabalho	Interação com a atividade e com as pessoas no trabalho	Na juventude, na idade adulta até a aposentadoria	Múltiplas atividades e grupos profissionais	Contribuir para a formação da identidade pessoal e atuar como fator motivacional
IDENTIDADE ORGANIZACIONAL	A construção do conceito de si vinculado à organização na qual trabalha	Interação com uma instituição (com seus valores, objetivos, missão e práticas)	A partir da juventude, enquanto estiver vinculado a alguma instituição	Pode ocorrer em uma ou em múltiplas organizações	Incorporar à instituições no imaginário, de forma a orientar ações nessas organizações

Fonte: Adaptado de Machado & Kopittke (2002, p.9)

Nesse contexto, entende-se que, pelo tempo e envolvimento que o trabalho exige, é através dele que os indivíduos são reconhecidos. Com sentido ou não, o trabalho ocupa um patamar importante na vida de cada um, é um componente essencial do processo de reconhecimento da identidade. Antunes (2002, p.67) explica: “[...] as metamorfoses em curso no mundo do trabalho [...] afetaram a *forma de ser* [itálicos do autor] da classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada.”

Dessa forma, a atuação das instituições tem fundamental papel no que diz respeito à compreensão do valor que o trabalho tem para todos, sendo de grande importância a constante valorização dos trabalhadores com dignidade e significado. Sendo assim, ‘compreende-se que a construção da identidade de cada pessoa está relacionada aos papéis que ela exerce ao longo de sua vida, especificamente, papéis relacionados à esfera profissional’ (Sawitzki et. al., 2012 p. 6).

Nessa perspectiva, Hall (2005, p. 21) explica:

Uma vez que a identidade muda de acordo com a forma como o sujeito é interpelado ou representado, a identificação não é automática, mas pode ser ganha ou perdida. Ela tornou-se politizada. Esse processo é, às vezes, descrito como constituindo uma mudança de uma política de identidade (de classe) para uma política de diferença. (Grifo do autor).

Para a melhor compreensão do conteúdo obtido pelos autores aqui citados estabeleceu-se o corpus da análise do termo identidade com algumas das descrições utilizadas no arquétipo Identidade:

Quadro 11: Corpus arquétipo Identidade

ARQUÉTIPO IDENTIDADE	Construção do eu; Realização; Igualdade; Aceitação; Inserção do sujeito no mundo e sua relação com o outro; Valor do trabalho; Papéis que exerce; Missão; Incorporar à instituição no imaginário.
----------------------	---

Sendo assim, a importância do estudo sobre o sentido do trabalho e seus arquétipos performáticos revelam-se no discutir de que forma o arquétipo performático influencia no sentido do trabalho docente? Procura-se então, o estabelecimento de etapas, o que visa analisar o sentido do trabalho docente e seu arquétipo performático, no tópico seguinte.

CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO

2.1 OBJETIVOS

De forma a responder às questões já arroladas nesta pesquisa, fez-se necessária a demarcação dos objetivos que nortearam os caminhos deste estudo, acerca dos arquétipos performáticos e de como estes influenciam o sentido do trabalho dos docentes.

Lipovetsky (2004) apresenta um entendimento sobre o indivíduo hipermoderno, detentor de um perfil diferente e mais radical do que o indivíduo moderno. Na modernidade a sociedade vivia alicerçada em rigorosa moral, exaltava os valores tradicionais e condenava o prazer. A família e a Igreja desempenhavam papel fundamental na vida do ser humano. Contudo, no final dos anos 70 e início dos anos 80 do século passado Surgiu o conceito de pós-modernidade, no início oscilando entre “o abalo dos alicerces absolutos da racionalidade [...], e a poderosa dinâmica de individualização e de pluralização de nossas sociedades”, uma época de transição, que impulsionou a sociedade para a hipermodernidade (Lipovetsky, 2004, p. 51).

Essa sociedade denominada “hipermoderna” necessita dessa autoafirmação do seu eu, busca prioritariamente o seu bem estar, sua satisfação e seu reconhecimento. Desconhece as instituições como provedoras de valores absolutos e elege a si mesmo como construtora de seu destino. Bauman (2009, p.94) explica:

Afinal de contas, hoje se decretou que todos nós temos uma chance de “encontrar o Destino”, de ter um golpe ou rodada de sorte que nos levará ao sucesso e a uma vida de felicidade. Se tornar nossas vidas significativas, bem sucedidas e, de modo geral, felizes depende do “encontro com o Destino”, estamos certos em ter a esperança e até a expectativa de que a boa sorte venha em nossa direção, e devemos ajudá-la nesse sentido – estendendo ao máximo nossa imaginação individual e empregando com habilidade todos os recursos que possamos reunir. Em outras palavras, aproveitando todas as chances [...] (p. 94).

Nesse sentido, o trabalho passa a exercer papel preponderante na sua realização pessoal, merecendo cada vez mais envolvimento e comprometimento.

2.1.1 Objetivo Geral

Analisar como o arquétipo performático influencia o sentido do trabalho docente, tendo como foco de pesquisa uma Instituição de Ensino Superior.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Apresentar a evolução do sentido do trabalho historicamente;
- Definir arquétipo;
- Propor um modelo de investigação do arquétipo performático;
- Aplicar o método de investigação numa amostra específica;
- Interpretar os dados e analisar as informações obtidas.

Espera-se que as análises aqui desenvolvidas sirvam de subsídios para novas pesquisas sobre a temática em questão.

2.2 PERCURSO METODOLÓGICO

2.2.1 Tipo de Pesquisa

A escolha da metodologia pelo pesquisador é o estabelecimento de um caminho que visa ajustar os fins da pesquisa com os meios que melhor atenderão seus objetivos. Desta forma, é necessário que haja coerência entre o que se propõe pesquisar e os meios que foram utilizados para alcançar as respostas.

Nesta pesquisa, foi observada uma abordagem qualitativa com o intuito de ser mais abrangente no levantamento das informações que envolvem as situações relacionadas ao ser humano e suas relações sociais. Justificando a importância de lançar mão da metodologia qualitativa, Marconi & Lakatos

(2003, p.48) afirmam que tal procedimento preocupa-se em aprofundar a descrição sobre o comportamento humano, pois analisa “hábitos, atitudes, tendências de comportamento”, entre outros aspectos.

Ainda sobre esta abordagem Collis & Hussey (2005, p. 24) afirmam que tem como objetivo: “obter *insights* e familiaridade com a área do assunto para investigação mais rigorosa num estágio posterior”.

Quanto aos fins, a pesquisa foi qualificada como descritiva. Gil (2002, p. 42) refere que as pesquisas descritivas “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Optou-se pela pesquisa descritiva, pois, segundo Cervo & Bervian (2002, p. 67) “os estudos descritivos [...] favorecem as tarefas de formulação clara do problema [...] comumente se incluem nesta modalidade os estudos que visam identificar as *representações sociais* e o *perfil* de indivíduos e grupos, como também os estudos que visam identificar *estruturas, formas, funções e conteúdos*”.

Quanto aos procedimentos técnicos realizou-se uma pesquisa bibliográfica de cunho experimental associada a um estudo de caso. Por isso, faz-se necessário esclarecer a relevância da pesquisa bibliográfica, que Marconi & Lakatos (2001, p. 43) explicam: “trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita”, com intuito de apoiar o pensamento e dar consistência à argumentação.

Como a presente pesquisa não visou à generalização, mas a análise profunda de uma realidade específica optou-se pelo estudo de caso, pois como explicam Cervo & Bervian (2002, p. 67) o estudo de caso é: “a pesquisa sobre um determinado indivíduo, família ou grupo que seja representativo do seu universo, para examinar aspectos variados da vida”.

Quanto ao estudo de caso, sua relevância segundo Oliveira, Maçada & Goldoni (2006, p. 2) está em possibilitar “ter uma visão de detalhes de um fenômeno, incluindo seu contexto”. O que se reveste de especial importância

nesta pesquisa que visa discutir um tema que só pode ser compreendido de forma integrada, reunindo vários fatores externos e internos.

Ainda segundo Collis & Hussey, (2005, p. 72) a técnica de estudo de caso “é um exame extensivo de um único exemplo de um fenômeno de interesse”. Yin (2001, p.32-33) apresenta cinco princípios norteadores para a realização de um estudo de caso com eficiência: 1) uma questão relevante do estudo; 2) objetivo bem definido; 3) um caso proeminente; 4) uma relação lógica entre a finalidade do estudo e os dados apresentados; 5) critérios claros para a análise e interpretação dos resultados.

Para melhor compreensão do estudo foi proposto um modelo de investigação em quatro categorias norteadoras do arquétipo performático: (Categoria A) – Sedução; (Categoria B) – Resiliência; (Categoria C) – Narcisismo e (Categoria D) – Identidade.

Para a coleta de dados, é utilizada a entrevista com os docentes contemplando: 03 perguntas para a categoria resiliência, 02 para a categoria narcisismo, 04 para a categoria identidade e 03 para a categoria sedução.

Para a melhor compreensão deste fenômeno, foi realizada entrevista com os Coordenadores de curso contemplando: 02 perguntas para a importância do arquétipo para o curso, pois de acordo com Cerro & Bervian (2002, p. 47) a entrevista “possibilita registrar observações sobre a aparência, sobre o comportamento e sobre as atitudes do entrevistado”, desta forma, trazendo valiosa informação para a pesquisa. Contudo, foram realizadas 17 entrevistas, sendo quatorze referentes aos docentes e três aos Coordenadores de curso.

Ainda referente à contribuição da entrevista, Gil (2009, p. 63) afirma que quando a entrevista é “bem conduzida, possibilita o esclarecimento até mesmo de fatores inconscientes que determinam o comportamento humano”.

Nesta perspectiva, optou-se pelas categorias citadas: Categoria A – Sedução e pela Categoria B – Narcisismo, podendo-se analisar outras categorias com predomínio no conteúdo dos discursos e fundamentadas no referencial teórico. Sendo assim, estabeleceu-se a estrutura das categorias:

Categoria C – Resiliência e Categoria D - Identidade, pois se entende ser determinante para compreender os discursos. Apresentam-se as categorias com as características utilizadas, segundo o quadro 12:

Quadro 12: Características das categorias norteadoras do arquétipo performático

CATEGORIA DE ANÁLISE	CARACTERÍSTICAS
(CATEGORIA A) SEDUÇÃO	Orgulho; Felicidade; Flexibilidade; Ideal de Ego; Aprisionamento emocional; Afetividade; Prazer; Desafio; Perda da Identidade; Pertencimento; Capacidade de criar ilusões; Fascínio; Discurso amoroso; fator constitutivo no controle afetivo; confiança absoluta; jogo das aparências
(CATEGORIA C) RESILIÊNCIA	Habilidade; adaptação; enfrentamento afetivo; adversidade; superação; desenvolver competências; capacidade para reconstruir; potencialidade; comportamento de desenvolver-se; capacidade de transcender; harmonia interior; ultrapassar as dificuldades; sair-se bem; capacidade de sobreviver; harmonia interior; interação entre indivíduo e ambiente; um caminho a percorrer.
(CATEGORIA B) NARCISISTA	Qualidade de quem gosta de ou admira exageradamente a sua própria imagem; visões performáticas; Necessidade de poder e <i>status</i> ; egocêntricos; tendências de isolamento; destruição de vínculos e desagregação social ; plena satisfação; imagem; encanto; paixão intensa; busca de desejo; relação com o mundo externo; onipotência; próprio ego; amor por si mesmo.
(CATEGORIA D) IDENTIDADE	Construção do eu; Realização; Igualdade; Aceitação; Inserção do sujeito no mundo e sua relação com o outro; Valor do trabalho; Papéis que exerce; Missão; Incorporar à instituição no imaginário

Fonte: Adaptado de Ronchi, (2016, p. 124-128)

2.2.2 Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada numa Instituição de Ensino Superior, que faz parte de um grupo educacional, que atua em três diferentes Estados Brasileiros.

Esta Instituição está no mercado há 26 anos e já graduou mais de vinte mil estudantes.

Escolheu-se esta organização pelos seguintes motivos:

- a) há aproximadamente 500 docentes compondo o quadro de professores, o que a coloca numa situação favorável para realizar a pesquisa;
- b) por ser uma instituição formadora de profissionais, a repercussão da forma como as aulas são conduzidas pode influenciar na reprodução do perfil do docente;
- c) o fato da pesquisadora trabalhar na Instituição facilitou o acesso às pessoas entrevistadas e às informações.

A área escolhida para a pesquisa foi a Ciências Sociais ou Humanas, especificamente o curso de Administração, a unidade escolhida para pesquisa foi a da cidade de São Luís do Maranhão que atualmente conta com 48 (quarenta e oito) docentes que atuam em quatro *campi* localizados em diferentes bairros da cidade.

2.2.3 Sujeito da Pesquisa

O universo dessa pesquisa foi constituído por 14 docentes do curso de Administração, sendo que estes professores possuem formação diferente, tais como: administração, economia, direito, sistema de informação, matemática, serviço social, filosofia e 3 Coordenadores de *campi* da Instituição de Ensino, localizado na cidade de São Luís, Estado do Maranhão.

Para a definição da amostra foi usado o processo probabilístico que segundo Marconi & Lakatos (2001, p.108) “baseia-se na escolha aleatória dos pesquisados, significando o aleatório que a seleção se faz de forma que cada membro da população tenha a mesma probabilidade de ser escolhido”.

O desafio da definição da amostra, segundo Marconi & Lakatos (2001, p.108) é: “escolher uma parte (ou amostra) de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos, relativos a

essa parte, poder inferir, o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se esta fosse verificada”.

Este critério foi utilizado para a aplicação das entrevistas com os docentes do curso de Administração. Quanto à realização das entrevistas com os gestores dos *campi* nos quais os docentes estão lotados, todos os envolvidos foram entrevistados.

2.2.4 Técnicas e instrumentos de coleta de dados

As entrevistas apresentaram roteiro semiestruturado, através da proposição de perguntas que possibilitaram uma visão abrangente da questão pesquisada, mantendo o foco nos objetivos estabelecidos. Para tanto discutiu-se questões relativas à forma de perceber o docente e seu arquétipo performático na organização, considerações sobre o sentido do seu trabalho, sua capacidade de adaptação, seu relacionamento com os demais colegas, o conhecimento ou não da visão e missão institucionais para dar suporte ao trabalho do docente e outros fatores que possam interferir no sentido do trabalho.

A entrevista foi aplicada pela própria pesquisadora do estudo e as informações coletadas foram interpretadas e analisadas, baseadas em renomados autores sobre o tema em questão. Houve a necessidade de termos a agenda das entrevistas, por meio do cadastro de carga horária por *Campi*. Esse cadastro permitiu obter os dias de aula dos docentes que coincidiram com os horários da pesquisadora no campus, porém ele não era preciso mas auxiliou para efetuar a entrevista e conversar com cada docente sobre o horário disponível. Percebeu-se que a elaboração da agenda tornava-se uma dificuldade devido ao choque de horário disponibilizado entre os docentes. Assim, foi necessário de 8 em 8 dias fazermos entrevistas, no período de 60 dias. Essa planilha constava de 14 nomes classificados por sexo: 7 masculino e 7 feminino.

Outro desafio encontrado foi alinhar o horário das entrevistas com as atividades de coordenação dos gestores de curso. Já na organização dos dados, a partir da fala dos docentes encontramos dificuldades para transpor para o papel, utilizando a estratégia de ouvir fazendo pausa, evitando perder detalhes do discurso. O período foi iniciado em julho de 2016, sendo finalizado em setembro de 2016.

2.2.5 Técnicas e instrumentos de análise de dados

A análise dos dados é parte essencial da pesquisa, como afirmam Cerro & Bervian (2002, p. 38): “A inteligência não é capaz de tirar da complexidade de ideias, de seres e de fatos relações de causa e efeito e as relações entre princípios e consequência. Por isso, há necessidade de se analisar para melhor compreendê-las”.

Para análise das entrevistas, foi usado o modelo de Análise de Discurso que, como explica Orlandi (2003, p. 26), “visa a compreensão de como um objeto simbólico produz sentidos, como ele está investido de significância para e por sujeitos”. Desta forma o pesquisador não deve se focar apenas a interpretação do discurso proferido, mas à compreensão do mesmo, considerando os aspectos subjetivos que tanto influenciam na realidade objetiva. Segundo Weber citado por Minayo & Sanches (1993, p. 243) “o elemento essencial na interpretação da ação é o dimensionamento do significado subjetivo daqueles que dela participam”.

Ainda segundo Orlandi (2003, p. 30) “Os dizeres não são, como referimos apenas mensagens a serem decodificadas. São efeitos de sentidos que são produzidos em condições determinadas e que estão de alguma forma presentes no modo como se diz, deixando vestígios que o analista de discurso tem de apreender”. Para tanto, foram definidos parâmetros que serviram de base para apreensão das ideias e opiniões dos entrevistados, com base na Análise de Discurso.

Optou-se pela Análise do Discurso com o intuito de efetuar uma melhor análise das entrevistas realizadas, pois como afirma Orlandi (2003, p. 9) a “análise de discurso nos coloca em estado de reflexão e, sem cairmos na ilusão de sermos conscientes de tudo, permite-nos ao menos sermos capazes de uma relação menos ingênua com a linguagem”.

Ao tratar sobre o papel do analista nesse processo, Orlandi (2003, p. 27) afirma: “[...] o que é de sua responsabilidade é a formulação da questão que desencadeia a análise” e ainda explica que “uma análise não é igual a outra porque mobiliza conceitos diferentes e isso tem resultados cruciais na descrição do material”, aponta para a alta subjetividade que permeia este processo de análise.

É na correta análise das condições de produção do discurso, ou seja: o sujeito, a situação de produção do discurso e a memória, sem esquecer o contexto no qual o indivíduo está inserido que o analista poderá se aproximar da realidade externada na entrevista. Nesse contexto, Pêcheux (1997) afirma que o discurso do sujeito está estabelecido com base nas suas interações sociais. Sendo revelado na sua enunciação polifônica.

Contudo, não basta considerar o contexto imediato e histórico - condições de produção - do discurso, é preciso observar a memória, pois dela surge o conceito de interdiscurso exposto como: “aquilo que fala antes [...] a memória discursiva [...] o já dito que está na base do dizível, ou ainda, a compreensão de que “o dizer não é propriedade particular. As palavras não são só nossas” (Orlandi, 2003, p. 7-9).

Soma-se às questões anteriormente colocadas a ideologia, que funciona como uma espécie de filtro pelo qual o sujeito, a situação de produção do discurso e a memória são escoados e finalmente expressos. Desta forma, afirma Orlandi (2003, p. 32): “O sujeito diz, pensa que sabe o que diz, mas não tem acesso ou controle sobre o modo pelo qual os sentidos se constituem nele”.

Orlandi (2003, p. 36) expressa que “todo discurso se faz nesta tensão: entre o mesmo e o diferente [...] esse jogo entre paráfrase e polissemia atesta

o confronto entre o simbólico e o político. Todo dizer é ideologicamente marcado. É na língua que a ideologia se materializa”.

O sujeito está filiado a dizeres que refletem seus compromissos políticos e ideológicos. Estabelece-se, então, a relação entre o interdiscurso e o intradiscurso que é a formulação do discurso pelo sujeito naquele momento e condição no qual está inserido e que sofre profunda influência da memória discursiva acumulada historicamente e que consciente ou inconscientemente guia o discurso do sujeito. De tal forma, que como diz Orlandi (2003, p. 33) “Todo dizer, na realidade, se encontra na confluência dos dois eixos: o da memória (constituição) e o da atualidade (formulação). E é desse jogo que se tiram seus sentidos”.

Ressalta-se que “os dizeres não são apenas mensagens a serem decodificadas. São efeitos de sentidos que são produzidos em condições determinadas e que estão de alguma forma presentes no modo como se diz, deixando vestígios que o analista de discurso tem de apreender” (Orlandi, 2003, p. 30).

Uma importante consideração é que cada pessoa é afetada de forma singular e única pela língua e pela história. Assim, desencadeia um modo de produção de sentido próprio, embora não original, uma vez que, como dito anteriormente, consciente ou inconscientemente todos estão filiados a alguma ideologia que afeta tanto o dito, como o não dito. O não dito é definido como esquecimento estruturante, que ajuda a dar forma ao discurso e deixa pistas para compreensão da relação da pessoa com a língua, o exterior, a história, a imagem e as relações de força e poder.

Orlandi (2003) afirma que as condições de produção de um discurso funcionam de acordo com certos fatores: a) relação de sentido, no qual se afirma que não há discurso que não se relacione com outros [...] um discurso aponta para outros que o sustentam, assim como para dizeres futuros [...] não há, desse modo, começo absoluto nem ponto final para o discurso; b) mecanismo da antecipação: o sujeito coloca-se no lugar do interlocutor e “ouve” suas próprias palavras [...] antecipa-se assim a seu interlocutor quanto

ao sentido que as palavras produzem. Esse mecanismo regula a argumentação, de tal forma, que o sujeito dirá de um modo, ou de outro, segundo o efeito que pensa produzir no seu ouvinte; c) relação de forças: o lugar a partir do qual o sujeito fala é constitutivo do que ele diz. Nestes tempos é que se afirma que os sentidos estão sempre em disputa, ao mesmo tempo em que a própria história reclama sentidos.

Vale ressaltar ainda que todos esses mecanismos repousam no que se denominam formações imaginárias que são as projeções da imagem do sujeito e que lhe permitem passar das situações empíricas – os lugares do sujeito – para as posições dos sujeitos nos discursos. Na relação discursiva, são as imagens que constituem as diferentes posições. Orlandi (2003) propõe “um jogo imaginário que preside a troca de palavras” entre quem pergunta e quem responde e o objeto do discurso em questão e que tanto afetam o discurso quanto sua compreensão:

Temos assim a imagem da posição sujeito locutor (quem sou eu para lhe falar assim?) mas também da posição sujeito interlocutor (quem é ele para me falar assim, ou para que eu lhe fale assim?), e também a do objeto do discurso (do que estou lhe falando, do que ele me fala?) [...] e se fazemos intervir a antecipação, este jogo fica ainda mais complexo pois incluirá: a imagem que o locutor faz da imagem que seu interlocutor faz dele, a imagem que o interlocutor faz da imagem que ele faz do objeto do discurso e assim por diante (p.40).

Para a Análise de Discurso, o sujeito não é o indivíduo em si, a pessoa que fala, mas as posições que assume ao dizer, dadas certas condições de produção. Ao dizer, o sujeito inscreve-se em, é determinado por uma matriz de sentidos, que estrutura uma memória discursiva. Essa matriz de sentidos, define “o que pode e deve ser dito, (articulado sob a forma de uma arenga, de um sermão, de um panfleto, de uma exposição, de um programa, etc)” Pêcheux chama essa matriz de sentidos de formação discursiva. (Pêcheux, 2009, p. 147).

De posse do material, o analista está apto a realizar seu trabalho, voltando ao seu tema original, desconstruindo as evidências e apontando os efeitos de sentido e o modo como ele se produz nos discursos analisados.

Contudo, ressalta-se o conceito de interdiscurso que afirma que todo discurso já foi falado em outro lugar e que tais dizeres afetam o modo como o sujeito significa em uma situação discursiva. No processo de análise procurou-se estabelecer as paráfrases e polissemias. “Paráfrases são os processos pelos quais em todo dizer há sempre algo que se mantém” representando assim “o retorno aos mesmos espaços do dizer”, a memória estabilizada, sedimentada que é repetida pelos sujeitos. Já a Polissemia aponta para o “deslocamento, a ruptura de processos de significação. Ela joga com o equívoco”, esclareceu Orlandi (2003, p. 36-38).

Neste processo de análise é importante levar em conta as condições de produção que se reportam ao sujeito, à situação e à memória. O sujeito representa a filiação ideológica de quem fala, a situação aponta o contexto no qual o discurso foi produzido e que se divide em contexto imediato que se refere às conexões mais próximas do sujeito e o contexto amplo que analisa o contexto social e histórico mais amplo no qual o sujeito está inserido. A memória diz respeito tanto ao que já foi dito e forma a base do discurso do sujeito, quanto ao que é esquecido e omitido que tem significação análoga ao que foi pronunciado e que está diretamente associado à sua posição e à imagem que projeta de si e do outro. Assim, a fala do sujeito é uma interpretação uma vez que representa um papel social (Orlandi, 2003).

O analista, portanto, não deve se prender à literalidade, às palavras, como se o importante fosse analisar o conteúdo que foi dito, antes deve buscar escapar desta armadilha das aparências e focar naquilo que o discurso significa e como se relaciona com o todo à sua volta.

Assim, interessa conhecer as imagens arquetípicas dos docentes, bem como saber as imagens que os Coordenadores do Curso de Administração da Instituição pesquisada fazem dos docentes que estão lecionando na IES - (Instituição de Ensino Superior).

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

3.1 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Quanto à relevância das questões propostas e das respostas obtidas, para serem analisadas, Orlandi (2003, p, 27) aponta a responsabilidade do analista de discurso: “O que é de sua responsabilidade é a formulação da questão que desencadeia a análise”.

O modo de constituição do discurso que foi reportado a partir das perguntas propostas ocorreu em três momentos distintos, abrangendo os Docentes, a Coordenação Geral e os Coordenadores Adjuntos, estes considerados pelos gêneros masculino e feminino. As questões que nortearam as entrevistas foram guiadas pelos objetivos propostos no início deste estudo e tais respostas, com efeito, podem auxiliar a compreensão do sentido do trabalho dos docentes e seu arquétipo performático. O processo realizou-se conforme descrito a seguir.

Quando da seleção dos docentes da IES para participarem da entrevista, foi observado como critério suas áreas de atuação, por estas serem bastante significativas para a compreensão do sentido do trabalho e respectivo arquétipo performático.

Tal relevância incide na percepção de que o sentido do trabalho pode estar associado quando o mesmo ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade, visto que o sentimento de realização é um fator importante para dar sentido ao trabalho (Ronchi, 2010).

Como a pesquisa aconteceu em uma empresa do setor privado, sabe-se que tais organizações são dirigidas pela ótica do lucro e, para que tal aconteça, num mercado competitivo e complexo como o do ensino superior são necessários boa dose de eficiência e eficácia nos trabalhos desenvolvidos para alcance dos resultados propostos.

A entrevista culminou num processo de preparação que passou pela criteriosa elaboração das perguntas a serem discutidas, pois por meio delas poder-se-ia criar uma oportunidade para que os discursos dos docentes pudessem se tornar claros e precisos, trazendo uma contribuição importante para a compreensão do arquétipo performático dos docentes trabalhado na IES. As perguntas que foram propostas para os docentes como norteadoras da entrevista foram:

1. Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?
2. Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?
3. Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?
4. Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?
5. Em relação à imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?
6. Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?
7. Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!
8. Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?
9. Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?
10. Você conhece e se sente ligado à visão e à missão da organização?
11. Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?
12. Você se sente de fato parte da Instituição?

Este roteiro orientou o processo da entrevista sem, contudo, inviabilizar outras discussões e questões que por acaso surgissem. Cada uma destas perguntas buscou oportunizar os discursos dos docentes sobre o sentido do

trabalho e seu arquétipo performático, nas categorias Sedução, Resiliência, Narcisismo e Identidade.

Outro grupo que foi entrevistado com intuito de compreender as implicações do sentido do trabalho e seu arquétipo performático na IES foi formado pelos Coordenadores de curso. É corrente na IES que a responsabilidade pelo que acontece no desempenho dos docentes é de responsabilidade da gestão (coordenação). Sobre eles pesam a divisão de responsabilidades, para que, ao final do tempo estabelecido, seja apresentado o resultado proposto para o curso.

Nesta ciranda de desafios, metas e conquistas é preciso conjugar a exigência por processos bem feitos com a manutenção de relacionamentos estáveis, pois se compreende que um ambiente harmônico tende a obter melhores resultados. Desta forma, o olhar da gestão sobre os docentes é bastante relevante para o nosso estudo.

Entrevistaram-se os coordenadores de *campi* e todos concederam autorização para que as entrevistas fossem gravadas. As perguntas dirigidas a eles foram:

- 1) Para a gestão acadêmica, qual a implicação de ter docentes com os perfis: sedução, narcisismo, resiliência e identidade?
- 2) Na sua visão, qual o arquétipo que predomina no quadro da IES?

Estas perguntas foram propostas aos Coordenadores de três *campi*, cuja escolha foi realizada com o sentido de buscar a incidência de processos parafrásicos (aquele dizer que se mantém e se repete) e processos polissêmicos (falas que rompem com o que é repetitivo e apontam novos rumos). De posse destas respostas pode-se ter uma compreensão mais clara do arquétipo performático dos docentes para a gestão de curso.

Para melhor compreensão do conteúdo obtido com as entrevistas, estabeleceu-se o *corpus* da análise em quatro categorias norteadoras, cada uma delas com um discurso específico assim apresentado: Discurso sobre categoria (A): Sedução, Categoria (B): Resiliência, Categoria (C): Narcisismo e Categoria (D): Identidade.

3.2 DISCURSOS DOS DOCENTES ANALISADOS COM BASE NOS ARQUÉTIPOS PERFORMÁTICOS

Com base na pesquisa aplicada, será feita a análise dos arquétipos estudados de forma individual, para melhor compreensão dos resultados.

3.2.1 Discurso sobre a Categoria (A): Sedução

A relação dos docentes entrevistados nessa pesquisa com a instituição revela um convívio sedutor que apropria boa parte das suas vidas. Em diversos fragmentos, pode-se perceber essa sedução em fazer parte desse processo. Desse modo, tem-se no quadro 13 a categoria Sedução:

Quadro 13: Categoria Sedução

CATEGORIA (A) – SEDUÇÃO	
Entrevistado	Unidades de contexto
Sd1	“Creio que não só eu, mas <i>todos os professores</i> , com <i>certeza absoluta gostam e têm orgulho em poder trabalhar numa Instituição como o UniCeuma</i> . E veja, <i>tenho uma filha que é Médica e tão logo ela voltou de São Paulo eu a incentivei a dar aula também no Ceuma</i> ”. (masculino – professor 1).
Sd2	“Tenho. <i>Acredito que a instituição tem uma história, são 26 anos de história, tem o pioneirismo e como toda instituição tem seus problemas, suas dificuldades, mas eu me sinto feliz em trabalhar na instituição, vejo que nos últimos anos bastante coisas tem sido feitas no resgate desse valor institucional, no resgate do apreço pela instituição e me sinto bem, me sinto confortável, não me sinto constrangido em nenhum momento por trabalhar na Instituição. Acredito que é um espaço adequado pra desenvolver o trabalho e pra expor as competências que nós temos.</i> ” (masculino – professor 7)
Sd3	“Sim. <i>Trabalhar em uma grande Universidade é sempre o objetivo de qualquer professor de nível superior. A IES pode não ser perfeita, mas oferece todas as condições estruturais e salariais que um docente precisa para desenvolver um trabalho com qualidade</i> ”. (masculino – professor 6)
Sd4	“Muito orgulho, <i>não só pela função que exerço como professor mas</i>

	<i>por estar em uma Universidade que hoje é referência na educação em nosso Estado". (masculino professor 2)</i>
Sd5	<i>"Sim. Bastante orgulho, estou unindo o útil ao agradável" (masculino – professor 3)</i>
Sd6	<i>"Muito[...] muito orgulho, demais! Não pretendo sair daqui pra [...] Tanto que eu não tô procurando emprego em nenhuma outra instituição de ensino da cidade". (feminino – professora 3)</i>
Sd7	<i>"Totalmente. Eu sempre falo né, eu falo no ceuma e não do Ceuma [...] falo na instituição né e não da Instituição. Eu gosto das pessoas, eu gosto do ambiente, eu já tô aqui há certo tempo, então particularmente eu me sinto muito feliz nessa casa" (feminino – professora 4).</i>
Sd8	<i>"Tenho muito orgulho de trabalhar na instituição. Sou muito feliz aqui, tenho evoluído muito com o passar dos dias e com os aprendizados, com a convivência com os colegas e com a estrutura de trabalho que temos, sinto-me feliz!" (feminino – professora 5).</i>
Sd9	<i>"Sim, tenho muito orgulho, eu acredito que é um espaço de destaque na sociedade, não só em São Luís, mas no Maranhão. Um grupo que tá crescendo, que também tem lá na cidade de onde eu vim, então, eu tenho muito orgulho de trabalhar sim nessa Universidade". (feminino – professora 2).</i>
Sd10	<i>"Sim, tenho. A instituição pra mim, ela cresceu muito, ela cresceu muito no ponto de vista da maturidade e de respeito, de respeito junto à própria comunidade acadêmica". (feminino – professora 1)</i>

O arquétipo sedução evidencia-se no discurso dos professores entrevistados. Os professores representados nas sequencias discursivas Sd1, Sd4, Sd5, Sd6, Sd8 e Sd9 utilizam a palavra "orgulho" "bastante orgulho" e "muito orgulho" para descreverem o sentimento que sentem ao trabalhar na instituição.

O alinhamento ao projeto organizacional ressalta na "certeza absoluta" do Sd1 que não só ele, mas, "todos os professores gostam e tem orgulho de poder trabalhar" na IES. Destaca-se que não é só trabalhar, mas "poder trabalhar" como se o simples fato de pertencer ao quadro já seja uma grande conquista. Assim, "os indivíduos empregam o que se poderia chamar de

estratégias de ganho” (Goffman 1988, p. 100), ganho esse “*no ponto de vista de maturidade e de respeito*” Sd10.

Nesse sentido, a busca de validar a organização para si mesmo é clara na fala do Sd3: “*A IES pode não ser perfeita, mas oferece todas as condições estruturais e salariais que um docente precisa para desenvolver um trabalho*”.

O paradoxo estabelece-se: “*não é perfeita*”, mas oferece “*todas as condições*” (Sd3), ora, o que mais se podia demandar para que uma IES fosse perfeita? O imaginário organizacional reverbera nos docentes a tal ponto de verem a IES como: “*casa*” (Sd7), “*local de evolução*” (Sd8), um lugar no qual se sente “*bem, confortável, não constrangido*” (Sd2), que se indica para a família trabalhar: “*tenho uma filha que é Médica e tão logo ela voltou de São Paulo eu a incentivei a dar aula também no Ceuma*” (Sd1) e do qual, finalmente: “*Não pretendo sair*” (Sd6).

Essa análise permite observar que o ambiente organizacional está em concordância com os sentimentos de orgulho e felicidade percebidos no discurso dos docentes pela IES, o que se concretiza na fala do Sd7 “*Eu gosto das pessoas, eu gosto do ambiente, eu já tô aqui há certo tempo, então particularmente eu me sinto muito feliz*”.

Nessa perspectiva, torna-se relevante discorrer sobre a cultura sendo um componente existente dentro da organização e é nela que são verificados os comportamentos e os relacionamentos dos docentes (Robbins, 2010, p. 501) destaca que “*a cultura organizacional é definida por processos divididos por colaboradores da empresa, que tem seu diferencial em relação às outras*”.

Sendo assim, a cultura organizacional é uma representação de como cada indivíduo vê o mundo em que vive. A partir disso, cada um expõe a sua visão de uma forma diferente dentro da organização e o grupo aceita as opiniões dos outros, além de fazer adaptações de acordo com as outras opiniões expostas (Souza, 2014, p. 21). Assim, “*Não pretendo sair daqui*” Sd6, enquanto o Sd2 e Sd7 falam de sentirem-se “*feliz*” e “*muito feliz*” em participarem da IES.

Sendo um estado de satisfação, o caráter positivo da sedução foi revelado no momento em que estes são seduzidos e se sentem felizes pela estrutura de trabalho, o ambiente, a comunicação e por meio do contexto social, conforme expressa *“tenho evoluído muito com o passar dos dias e com os aprendizados, com a convivência com os colegas e com a estrutura de trabalho que temos, sinto-me feliz”* (Sd8).

Cada organização possui uma cultura diferente, determina o que o indivíduo deve seguir, de acordo com a organização, mas sem alterar a personalidade e as características dos indivíduos, aliás, cada indivíduo possui uma personalidade diferente. *“Mesmo que a cultura seja intangível, deve ser estudada, aprendida e compartilhada com outros colaboradores”*, ensina Forno (2005, p.38). Partilhar os seus valores torna as tarefas realizadas na organização mais eficazes, além de agregar valores pessoais e organizacionais. Segundo Luz (2003, p.14): *“Ela impacta o cotidiano da organização: suas decisões, as atribuições de seus funcionários, as formas de recompensas e punições, as formas de relacionamento [...]”*.

Em consequência disso, a satisfação do indivíduo em relação ao trabalho é um fator vantajoso para um bom clima organizacional. Seja qualquer tipo de trabalho, se o colaborador gostar realmente do que faz, apesar das regras e políticas empresariais ou alcance de padrões de desempenho, a convivência com colegas e superiores será melhor do que a de um funcionário que não está saciado com o seu trabalho, anota Robbins (2010, p.73), o que pode se constatar na fala do Sd2: *“Acredito que a instituição tem uma história, são 26 anos de história, tem o pioneirismo e como toda instituição tem seus problemas, suas dificuldades, mas eu me sinto feliz em trabalhar na instituição”, por ser “um espaço de destaque na sociedade” Sd9, motivo pelo qual “sinto-me feliz” (sd8)*. Explica Gonçalves (2012, p. 17):

Vivemos numa temporalidade sob a categoria do espetáculo que seduz a todos, que desejam ter seus *“quinze minutos de fama”*. Percebe-se que a análise do social se explicaria melhor pela sedução do que por noções como a de alienação ou de disciplina. A sedução se tornou um processo geral com tendência a regradar o consumo –

não necessariamente de produtos, mas de hábitos, valores e aparências -, as organizações, a informação, a educação, os costumes.

Nesse contexto, a IES que reconhece os esforços e resultados alcançados pelos seus docentes contribui positivamente para o aumento da motivação e consequentemente para o alcance da qualidade de vida. Todo grupo que trabalha junto necessita de harmonia, por isso o relacionamento humano dentro do grupo e da organização contribui significativamente para o sucesso da mesma, *“Eu sempre falo né, eu falo no ceuma e não do Ceuma [...]”* Sd7, o que demonstra *“maturidade”* Sd10, *“o lugar do qual fala o sujeito é constitutivo do que ele diz”* (Orlandi, 2003, p. 39).

3.2.2 Discurso sobre Resiliência

Outra dimensão revela que o discurso dos docentes na sociedade organizacional gera a categoria resiliência. Para análise destes discursos é importante lembrar o que Orlandi (2003, p. 30) explica:

[...] os dizeres não são apenas mensagens a serem decodificadas. São efeitos de sentido que são produzidos em condições determinadas e que estão de alguma forma presentes no modo como se diz, deixando vestígios que o analista de discurso tem de apreender.

Como já foi explicitado, os arquétipos foram divididos em categorias e, no quadro 14, tem-se a categoria Resiliência:

Quadro 14: Categoria (B): Resiliência

CATEGORIA (B): RESILIÊNCIA	
Entrevistado	Unidades de contexto
Sd1	<i>“As mudanças estão presentes em toda a parte, no ambiente de trabalho, nos valores e costumes sociais e, claro, no mundo cooperativo não é diferente. E toda mudança exige uma enorme solicitação de adaptação das pessoas em geral. Entendo que toda mudança implica em novas abordagens e soluções, rompendo com o estado de equilíbrio alcançado anteriormente e o substitui por um</i>

	<i>estado provisório de tensão. E as pessoas às vezes nem sempre podem responder adequadamente aos novos estímulos e essa situação pode gerar uma certa instabilidade. Mas, no mundo atual em que vivemos, as organizações até por necessidade de sobrevivência no mercado, precisam de constantes mudanças, particularmente eu tenho uma certa facilidade de me adaptar com essas mudanças”. (masculino – professor 1).</i>
Sd2	<i>“Bom, uma das características da nossa época é a mudança, de fato todo dia encontramos desafios novos e possibilidades novas. O que nos resta é essa capacidade de se adaptar realmente, de encontrar modelos internos que deem suporte as demandas externas. É [...] aquelas frases batidas da zona de conforto, elas já não devem mais existir, na verdade a figura de alguém sentado em uma posição já não se encaixa na sociedade atual. Hoje, talvez, a figura mais correta seria de pessoas em constante movimento. Então, o que eu busco fazer no meu ambiente de trabalho é estar disponível a estas mudanças e resistir o menos possível ao fluxo do movimento porque uma vez que ela é interativa uma vez que ela estabeleça por si só, a necessidade nossa é de ter competência e acompanhá-la”. (masculino – professor 7).</i>
Sd3	<i>“Encaro com naturalidade. As mudanças fazem parte da vida. Claro que quando benéficas são muito mais interessantes, mas como sabemos nem todas são boas [...] Cabe a nós, profissionais, saber lidar com qualquer tipo de mudança, ainda mais em um mercado tão dinâmico e inesperado. A capacidade de adaptação e a resiliência são requisitos cruciais para qualquer profissional”. (masculino – professor 6)</i>
Sd4	<i>“As empresas modernas assim como nós profissionais devem ter flexibilidade, que significa estar preparada para as mudanças. Nesse sentido, minha reação é analisar e agir com tranquilidade diante das mudanças principalmente para evitar o estresse”. (masculino – professor 2)</i>
Sd5	<i>“Tenho um pouco de dificuldade com relação às mudanças que contrariam as minhas vontades, porém tento me adaptar ao que a instituição pede o quanto antes, tentando ver os pontos positivos da mudança.” (masculino – professor 3)</i>
Sd6	<i>“É [...] a gente não pode [...] eu sempre digo que a gente não pode ficar fazendo muitos planos, porque a realidade se modifica a todo instante, então o correto é a gente se adaptar, é a gente se adaptar à</i>

	<i>toda novidade[...] tá sempre aberto a receber essas novidades [...] absorver a mudança, aceitar a inovação, aceitar que tudo muda e passar isso pros nossos alunos da melhor forma possível”. (feminino – professora 3).</i>
Sd7	<i>“Olha, eu acredito que a mudança é algo salutar. Eu acho que a mudança vem pra gente poder se auto-avaliar enquanto profissional da educação. Então, reagir a mudanças é uma capacidade que as pessoas devem ter no meio acadêmico, né. A gente tá cercado de várias variáveis que incidem no processo educativo, então eu [...] eu tenho uma certa facilidade de adaptação e sempre falo pros meus alunos[...] é [...] a única coisa perene é a mudança, né”. (feminino – professora 4).</i>
Sd8	<i>“Hããã [...] eu considero que mudanças no ambiente de trabalho hoje [...] são vitais né, pela busca da melhoria para a organização, do retorno que a gente tem e [...] como funcionários precisamos ter essa capacidade de adaptação. Óbvio que, algumas coisas são, é [...] nos trazem algum [...] hã, deixa eu ver como é que eu posso dizer [...] algumas sensações que não sejam tão agradáveis, mas se a gente não conseguir se adaptar, a gente não continua no mercado de trabalho, né, ou sendo valorizado pelas empresas”. (feminino – professora 5).</i>
Sd9	<i>“As organizações, bem como as instituições de ensino devem ter flexibilidade e o indivíduo também, pois precisam estar preparados para as mudanças. Busco analisar e agir com tranquilidade, pois as mudanças estão em toda parte e hoje eu já me adapto muito melhor” (feminino – professora 2).</i>
Sd10	<i>“Olha, hoje, no estágio atual da minha [...] do meu percurso profissional eu reajo com mais maturidade, com certa maturidade sem desconhecer, sem deixar de considerar as mudanças, as alterações, mas, eu me adapto, eu reajo sem grandes problemas, sem grandes questões. Eu me percebo assim, já foi, já foi mais traumático considerando o meu perfil de [...] digamos de perfeccionista, de querer que as coisas aconteçam exatamente como eu percebo, hoje eu já me adapto muito melhor, já convivo muito melhor com as mudanças”. (feminino – professora 1)</i>

Constata-se que, o discurso evidencia uma adequação às expectativas da percepção sobre mudança na fala do Sd1 *“as mudanças estão presente em*

toda parte”, isto é, o indivíduo deve se preparar para as incertezas do ambiente, na possibilidade de minimizá-las quando *“todo dia encontramos desafios novos”* Sd2. “Ainda que sofram com uma determinada situação, a existência de um objetivo maior faz com que as pessoas não desistam e continuem sua luta”, escreve Job (2003, p. 109) mesmo tendo *“um pouco de dificuldade com relação às mudanças que contrariam as minhas vontades”* (Sd5), a resiliência estabelece-se: *“tento me adaptar”* (Sd5), ou seja, *“eu me adapto”* Sd10.

Dessa forma, as transformações são importantes e estão presentes no dia a dia do docente, como bem mesmos afirmam: a mudança está *“em toda parte”* Sd1, ela acontece *“todo dia”* Sd2, devido estarem as *“pessoas em constante movimento”* Sd2.

Percebe-se o arquétipo Resiliência nos discursos dos docentes, *“as mudanças fazem parte da vida”* Sd3, em outras palavras, para viver é preciso se adaptar, pois *“a realidade se modifica a todo instante”* Sd6, ou seja, a única certeza que se tem é de que tudo muda, se tudo muda não se pode ficar à margem do processo. Evidencia-se nesses fragmentos a percepção da abrangência e da intensidade da mudança: *“todo dia”, “todo lugar”, “a mudança é perene”* Sd7, bem como de sua relevância: *“são vitais”* Sd8, estabelecendo que a própria vida vai depender das mudanças.

O sujeito reproduz o momento presente como sendo o ponto crucial para repensar sua vida e seus anseios, na medida em que se refere ao processo resiliência, *“Eu acho que a mudança vem pra gente poder se auto avaliar enquanto profissional da educação”* Sd5. Corroborando os discursos encontrados, Pereira (2001), analisando a questão de mudanças conceituais associadas ao comportamento do indivíduo, afirma que: *“Uma das grandes apostas para o próximo milênio será tornar as pessoas mais resilientes e prepará-las para uma certa invulnerabilidade que lhes permita resistir a situações adversas que a vida proporciona [...]”* (p. 87-88).

Discutir a incidência da percepção de mudança nas falas dos docentes é conceber a mudança na percepção adjetivada: quer seja *“vital”* Sd7, quer seja

“todo dia”, “constante” Sd2. Esse processo revela que os docentes percebem a necessidade de um comportamento frente às mudanças que é uma das características do sujeito resiliente.

Nessa dinâmica, a mudança promove *“romper o equilíbrio e gerar tensão”* Sd1 e, só nos *“resta adaptar”* Sd2, quer dizer, não tem muito que discutir, ou seja, *“resistir o menos possível ao fluxo do movimento”* Sd2; *“a capacidade de adaptação e resiliência são requisitos cruciais para qualquer profissional”* Sd3, o que gera a quebra do equilíbrio, da resistência e muda para ser crucial, isto é, se não tem essa característica não pode ser resiliente.

Um efeito revelador do efeito da pressão constante das mudanças, revela-se na *“Ausência de planos”* Sd6. O futuro é esquecido, vive-se o instante, pois não há como prever o que virá. Se eu não tenho plano para o futuro e não posso viver no passado, só existe o presente. Perde-se a conexão entre a história passada e rompe-se com projeções futuras, vivendo-se aquilo que Mafessoli (2003) define como *“instante eterno”*. Como afirma Bauman vive-se a sociedade líquida. Nessa perspectiva, as características do fluido apontam para a questão da mudança se tornar relativizada no que se refere ao tempo-espço; em linguagem simples: *“os líquidos [...] diferentemente dos sólidos não mantêm sua forma com facilidade. Os fluidos, por assim dizer, não fixam o espaço nem prendem o tempo”* (Bauman, 2001, p. 8). Nesse cenário, vive-se um estado de transformação ininterrupta, uma metamorfose que não se completa, uma transformação constante, que exige alto grau de plasticidade dos indivíduos para se adaptarem às novas realidades.

O imperativo da mudança reverbera no fragmento discursivo do Sd8, quando afirma que independente de *“ser agradável”* ou não a mudança, tem que *“se adaptar”* a ela. Evidencia-se a necessidade de abrir mão de sua individualidade para participar do *“fluxo do movimento”* Sd2, *“a gente tem que se adaptar”* Sd4 a toda novidade, isto é, já não há mais um processo reflexivo, um pensamento crítico. É mudança? *“Eu vou me adaptar”* Sd5.

A mudança passa, é compulsiva! *“vamos nos adaptar”* Sd2. O que isso provoca? Um constante *“estado de tensão”* Sd1 que afeta biológica, social e

psiquicamente os indivíduos. Há aqueles que superam a tensão: *“hoje eu já me adapto muito melhor”* Sd9, *“reajo com mais maturidade, com certa maturidade sem desconhecer, sem deixar de considerar as mudanças”*, mas outros acabam por sucumbir à velocidade e à força das mudanças.

Percebe-se o alinhamento do arquétipo performático *“Resiliência”* com o sentimento de mudança atribuído na fala do Sd2, *“O que nos resta é essa capacidade de se adaptar realmente, de encontrar modelos internos que deem suporte as demandas externas”* e conclui: *“o que eu busco fazer no meu ambiente de trabalho é estar disponível a estas mudanças e resistir o menos possível ao fluxo do movimento, porque uma vez que ela é interativa, uma vez que ela estabeleça por si só, a necessidade nossa é de ter competência e acompanhá-la”*, isso é, quanto menor resistência o sujeito praticar, maior será as condições de torna-se resiliente.

Ronchi (2016, p. 153) explica: *“a vida tornou-se um instrumento de trabalho, e as organizações estão acelerando o tempo para transformar tudo em um estado de emergência exigindo o hiperfuncionamento dos indivíduos”*, conforme relata Sd4: *“Nesse sentido, minha reação é analisar e agir com tranquilidade diante das mudanças principalmente para evitar o estresse”*.

3.2.3 Discurso sobre a Categoria (C): Narcisista

No contexto hipermoderno, o indivíduo se sente pressionado pela cultura de excesso, segundo Kegler (2006, p.14), *“[...] adaptar-se a uma vida frenética, com um ritmo alucinado, fazendo da não-adaptação uma patologia da atualidade”*. Assim, a necessidade de projetar e manter uma imagem força a pessoa a impedir que chegue à consciência qualquer sentimento que conflite com a imagem, pois o sujeito passa a viver à sombra da imagem projetada.

Nessa perspectiva, Lowen (1993, p. 53) explica: *“O comportamento que possa contradizer a imagem é racionalizado em função da imagem”*. As opiniões dos docentes entrevistados foram expressas no quadro 15.

Quadro 15: Categoria Narcisismo

CATEGORIA (C) - NARCISISMO	
Entrevistado	Unidades de contexto
Sd1	<i>“Eu penso que as pessoas me veem como um cidadão cumpridor do seu dever, que busca ter uma vida íntegra e reta em todos os ambientes em que frequenta. Eu penso que os colegas me veem assim. Aliás [...] eu busco ser assim [...] eu me considero assim”. (masculino – professor 1).</i>
Sd2	<i>“Ah [...] eu acredito que tenho uma imagem positiva frente aos colegas, frente aos alunos e [...] frente a instituição. Uma imagem que foi construída ao longo de quase 10 anos de casa na busca de um trabalho que seja profissional e que eu valorize e respeite as pessoas e [...] de alguma forma contribua pra formação do aluno né, que é a minha área principal de atuação na instituição. Então, eu percebo a minha imagem como uma imagem que seja profissional e que seja adequada ao tipo de trabalho que é desenvolvido pela instituição”. (masculino – professor 7).</i>
Sd3	<i>“Difícil de responder a esta pergunta [...] os ambientes diferentes tendem a ter percepções diferentes [...] Por exemplo: meus amigos podem me achar amigo, companheiro, alegre [...] por outro lado, os alunos podem não me achar com essas características, mas podem me ver como um excelente professor e vice-versa [...]. Assim, acredito que deva depender da circunstância e do ambiente social previamente definido. De qualquer modo, percebo através das pessoas que eu tenho uma boa aceitação social”. (masculino – professor 6).</i>
Sd4	<i>“Minha vida profissional e social sempre foi construída dentro dos preceitos éticos, religiosos e de valores, mesmo não sendo Maranhense, consegui construir uma rede de relacionamento que me fez ser conhecido e reconhecido perante a sociedade com esses preceitos”. (masculino – professor 2)</i>
Sd5	<i>“Como uma pessoa agradável, eu sei ser agradável”. (masculino – professor 3)</i>
Sd6	<i>“Ah eu acho que [...] É num ambiente social ou [...] Eu acho que as pessoas me veem como uma pessoa alegre, uma pessoa divertida é [...] eu gosto muito de ver um sorriso no rosto das pessoas com as quais eu me relaciono. Eu acho que, me sinto [...]</i>

	<i>eu acho que eles me veem como uma pessoa agradável né, eu acho (riso)". (feminino – professora 3)</i>
Sd7	<i>"(risos) Eu não sei. Eu acho que [...] ah [...] não sei, eu acho que as pessoas gostam [...] não sei. Fica difícil falar da gente. Eu acho que as pessoas gostam da minha companhia, eu acho que é como eu te falei, eu acho que, por exemplo, é... recentemente um colega que tá envolvido num trabalho dissertativo também, solicitou que analisasse o projeto, fizesse algumas inserções, eu acho que é ideia de colaborador, eu acho que eles me veem como colaborador. Uma colaboradora, eu acho assim". (feminino – professora 4)</i>
Sd8	<i>"É, eu sou uma pessoa de personalidade muito forte, né, eu acho que isso fica muito visível, e eu tenho certeza que as pessoas me veem por essa característica que eu assumo, né? É [...] já [...] isso como ambiente de trabalho. Já no ambiente social, se a gente levar em consideração que a gente forma amigos no ambiente de trabalho, que a gente forma um ciclo, é [...] um, um grupo informal de trabalho [...] é [...] é [...] essas minhas características costumam ser bem vista [...] é [...] porque as pessoas entendem aquilo que elas gostam". (feminino – professora 5)</i>
Sd9	<i>"Eu nunca tinha pensado nisso [...] Mas, eu acho que elas me veem como uma pessoa calma, que tô sempre no meu espaço de trabalho, evitando confusão, tentando trabalhar de uma forma tranquila, assim, tentando fazer do ambiente de trabalho um ambiente prazeroso, né, não um ambiente de estresse ou de relações estremecidas, porque isso dificulta, né, isso também atrapalha nossa qualidade de vida". (feminino – professora 2)</i>
Sd10	<i>"Como uma pessoa conciliadora, isso chega inclusive a verbalizar, eu percebo isso no ambiente da minha família, por exemplo, eu sou uma pessoa muito solicitada pra dirimir conflitos pra resolver situações e tem certas horas que eu até me sinto assim, porque eu sou levada pra essas instância, eu tenho esse viés de conciliar, de compreender, de ver, de entender, de ver a parte de cada um. Eu já considero um ponto de maturidade na minha vida" (feminino – professora 1)</i>

Pode-se inferir que o contexto social e o formato sócio-histórico são elementos fundamentais para a compreensão do ambiente organizacional. Nessa condição, Freitas (2000, p.7) estatui que “não podemos pensar em

organizações independentes do contexto e da época em que se inserem. Isso significa que as organizações devem ser compreendidas dentro de um espaço social e de uma época”. Nas sequências discursivas a seguir, nota-se que os docentes reverberam a imagem de si nos olhos de quem os veem.

O alinhamento da percepção entre o real e o imaginário ressalta-se na forma como se expressam ao dizerem: *“eu penso que as pessoas me veem assim”* Sd1, na afirmação de que as pessoas me veem *“assim”* Sd7, partindo da premissa que estão sendo observadas. Esse relato configura a imagem positiva criada na mente de quem está sendo observado, levando a certeza de que *“eu busco ser assim”* Sd1, possuidor de preceitos *“éticos, religiosos e de valores”* Sd4.

Configura-se uma *“heteronomia”*, ou seja, o domínio por um discurso do outro, (Castoriadis, 1982, p. 124), ao mesmo tempo em que diz *“eu me considero assim”*, como? *“íntegro”*, onde? *“em todos os ambientes”* Sd1, o espelho *reflete a imagem de que “me veem como uma pessoa alegre”* Sd6, aliás, não só me veem, *“eu me considero”* Sd1 e valida ao afirmar, *“eu me sinto uma pessoa agradável”* Sd6, *“calma”* Sd9. Sendo assim, destaca-se a massiva repetição por três vezes do *“eu”* presente na sequência discursiva do Sd1 *“eu penso”, “eu busco”, “eu me considero”*, evidenciado nos discursos que promovem o engrandecimento da *“autoimagem”* (Birman, 2001, p.25).

Dessa forma, essa faceta sugere a existência de um sujeito sem falhas (Enriquez, 1994) imerso na idealização do seu desempenho. É assim que o Sd2 se vê como *“imagem positiva frente aos colegas, frente aos alunos e frente a instituição”*. Analisa-se a imagem na percepção do todo *“colegas, alunos e instituição”* Sd2, bem como, *“em todos os ambientes”* Sd., Ora, uma abrangência do todo sendo percebido exatamente como eles são, todos estão olhando para eles, quer seja *“colegas, alunos e instituição”* Sd2 ou qualquer outro lugar em que eles estejam.

Na realidade, o narcisismo é percebido por meio da admiração e do reconhecimento, isto é, a paixão por seus reflexos é o primeiro sinal da categoria, ao afirmar que *“eu tenho certeza que as pessoas me veem por*

essa característica que eu assumo” Sd8. Logo, o sentimento do docente entrevistado é posto em ação pelo sentido que a imagem dele representa no meio acadêmico, como? “reta” Sd1, ou seja, imagem sem curvas, sem falhas, assim, a imagem é refletida pelos olhos de quem o vê, “que promove a constituição de uma imagem de si unificada, perfeita, cumprida e inteira” (Houser, 2006, p. 33).

A análise registra o paradoxo que se estabelece “eu acho que as pessoas gostam”, no entanto “não sei” Sd7, mas “eu sei ser agradável” Sd5. “Pode-se inferir que a nossa “imaginação é dominada” pelos mitos [...]” (Ronchi, 2016, p. 18), ao ter a convicção de que gostem. A pesquisa revela que existem fragmentos que comprovam o narcisismo, “eu tenho esse viés de conciliar, de compreender, de ver, de entender, de ver a parte de cada um, eu já considero um ponto de maturidade na minha vida” Sd10, o que leva o indivíduo a tamanha perfeição? “Caído em êxtase diante de si mesmo, e, sem mover-se, a vista fixa, absorvido nesse espetáculo, parecia uma estátua feita de mármore de Paros” (Ovídio, 2003, p16), ao afirmar “*eu tenho uma boa aceitação social*” Sd3.

Assim, convém analisar a percepção do indivíduo “ser” no olhar do outro: “*percebo através das pessoas que eu tenho uma boa aceitação social*” Sd3, *como percebe? “as pessoas me veem” Sd6, e elas me veem “como uma pessoa de personalidade forte e eu assumo” Sd8, e continua relatando que, as “minhas características costumam ser bem vistas e eu assumo”. Dessa forma, materializa-se a imagem espetacular (Lasch, 1983) vista através do olhar do outro.*

Revela-se nos discursos dos docentes entrevistados a percepção de que as pessoas os veem, ou seja, eles têm uma confiança em si de que estão numa vitrine sendo visto. A imagem deles está sendo projetada: “A imagem é, pois, condição *sine qua non* para o espetáculo da cena social e para a captação narcísica do outro [...]”, registra Birman (2001, p. 187).

Entende-se que há uma relação muito grande entre o que as pessoas veem e o que eles são: “*eles me veem*” Sd6, “*eu me considero*” Sd1; “*eles me veem e*

eu me sinto” Sd6; *“eles me veem”* Sd1 e *“eu assumo”*. Pode-se perceber que o mito rouba a cena real, os personagens invadem a academia em busca da competitiva autoafirmação, a partir do momento que a sua imagem reflete no desempenho dos alunos e do conteúdo trabalhado em sala. Nessa condição, Birman (2001, p. 187) afirma: “[...] A imagem é a condição de possibilidade da sedução e do fascínio, sem o qual o ideal de captura do outro não pode jamais se realizar nesse festim diabólico de exibicionismo”.

Nesse contexto, convém perguntar: viver a imagem do outro seria perda de identidade? Barkhtin (2003, p. 368) explica “[...] o ser humano só se revela em sua profundidade aos olhos de outro ser humano”, Sendo assim, as organizações estão cada vez mais criando ideologia da imagem organizacional, induzindo o indivíduo a máxima: *“fica difícil falar da gente”* Sd5, mas *“eu acho que as pessoas gostam”* Sd6.

Essa moldura de imagens refletida pelo olhar alheio revela uma cena social na qual ser perfeito e ser excelente é só um ponto de partida, todavia, “as organizações transmitem uma ideologia, colocando-se como um lugar que pode fazer os indivíduos se sentirem com um poderoso senso de auto engrandecimento que conduz a uma espécie de onipotência inconsciente”. (Ronchi, 2016, p. 153), e conclui “a imaginação então se reafirma estocada na memória, nas projeções e construções do indivíduo”.

3.2.4 Discurso sobre a Categoria (D) - Identidade

O arquétipo identidade evidencia-se no discurso dos docentes entrevistados de Sd1 a Sd10. Nesse contexto, a ênfase do sentido do trabalho na fala dos entrevistados se concentra na presença do eu, do sentimento messiânico e do trabalho como única fonte de felicidade. Segundo Carrolo (1997, p.23): “a busca de identidade é antes um comportamento novo, extensivo a novas e velhas profissões, a grupos sociais, a regiões e a etnias”. No quadro 16 têm-se fragmentos que confirmam essa categoria.

Quadro 16: Categoria Identidade

CATEGORIA (D): IDENTIDADE	
Entrevistado	Unidades de contexto
Sd1	<i>“É bastante gratificante, eu realmente gosto muito de dar aula e na medida em que desenvolvo o meu trabalho, estou contribuindo para a criação de um mundo melhor, porque creio que com um trabalho desenvolvido com competência e responsabilidade, nós professores, podemos mudar a vida dos nossos alunos para melhor, então gosto muito do que faço”. (masculino – professor 1)</i>
Sd2	<i>“Eu me sinto bastante feliz porque eu vejo no meu trabalho uma oportunidade de ajudar pessoas e isso me torna útil a elas, então [...] interagir, discutir, fazer pensar, fazer refletir de alguma forma o seu comportamento, modelar alguma coisa na vida da pessoa, isso tem muito sentido, tem muitos significados [...] eu acredito que o meu trabalho seja extremamente significativo, há um sentido nele e isso obviamente faz parte do pagamento que você tem. Além do salário eu recebo a satisfação como parte do pagamento do meu trabalho”. (masculino – professor 7)</i>
Sd3	<i>“Escolhi a docência como profissão e, portanto, o faço com prazer. O trabalho de professor é gratificante, desafiante e estimulante, considerando o meu autodesenvolvimento profissional, enquanto Administrador e Consultor”. (masculino – professor 6).</i>
Sd4	<i>“Acredito que meu trabalho representa um valor importante na sociedade, procuro exercer influência positiva principalmente sobre a motivação dos meus alunos e liderados. Compreender o sentido do trabalho hoje é um desafio importante para os professores, administradores, tendo em vista as mudanças e transformações que têm atingido as organizações”. (masculino – professor 2)</i>
Sd5	<i>“Me sinto realizado por contribuir com a construção do conhecimento” (masculino – professor 3)</i>
Sd6	<i>“Eu não tenho outra palavra não, eu amo demais o que eu faço e eu só me realizo nele [...] eu só me realizo nele. Eu não quero estar em nenhum outro lugar que não seja numa sala de aula ou sentada com um aluno ajudando ele a pensar e aprender.” (feminino – professora 3).</i>
Sd7	<i>“Nossa, que pergunta interessante! Qual é o sentido que eu vejo,</i>

	<i>né? Eu acho que agrego. Sou [...] é [...] interessante que ontem eu tava falando, eu sempre falo isso nas minhas aulas, senhores eu quero vê-los multiplicadores e não repetidores. Então eu almejo que todas as vezes que vocês saiam por essa porta, 21h, 21 e meia, vocês não sejam mais os mesmos. Eu sempre digo: vocês estarão mais próximos do eu de amanhã do que o eu de ontem, né. Então eu agrego. Eu tento agregar valor nas minhas aulas junto aos meus alunos. Eu acho que esse é o papel que eu tento, tento, tento arduamente". (feminino – professora 4).</i>
Sd8	<i>"É [...] o sentido [...] eu gosto, assim [...] de fazer tudo com muito amor, né, eu coloco muito amor e muita paixão em tudo que eu faço. Então [...] é [...] tá, então o trabalho, pra mim, é algo de extrema importância, né, é questão de honra fazer tudo, da[...]melhor maneira possível e [...] eu sei que eu não seria feliz se eu não tivesse fazendo tudo que eu faço hoje". (feminino – professora 5).</i>
Sd9	<i>"É gratificante e desafiador. É gratificante porque a gente consegue perceber as diferenças no resultado, com os alunos compreendendo. E é desafiador porque a cada momento novos desafios vão aparecendo, novas formas de relacionamento com os alunos, comportamentos diferenciados dentro de sala, então, acho que há essa gratificação, esse prazer, esses desafios são sempre constantes no nosso exercício de trabalho". (feminino – professora 2)</i>
Sd10	<i>"É um sentimento muito bom. É um sentir-se bem, é uma realização. Eu pretendo continuar, eu vou ficar nesse processo de aprender e de trocar". (feminino – professora 1)</i>

Os docentes representados nas sequências discursivas enfocam a presença do "eu" na fala. "Eu realmente gosto" Sd1, "eu me sinto bastante feliz" Sd2, "escolhi a docência", por isso "faço com prazer" Sd3, "eu não tenho outra palavra" Sd6, "eu agrego" Sd7 "eu coloco muito amor e paixão em tudo que eu faço" Sd8. Percebe-se, que o discurso tem a ver com a identidade, o uso do "eu" na fala, "eu gosto" Sd1, "eu sinto, eu vejo, eu acredito, eu recebo" Sd2, "eu amo demais o que eu faço e eu só me realizo nele" Sd6. Para Ricoeur (2006, p. 152), a "ideia de reconhecimento possui um vínculo privilegiado com o da identidade", isto

quer dizer, que o próprio indivíduo reconhece que possui o arquétipo Identidade.

A existência do “eu” quer seja oculto, quer seja explícito é um indicador da relação do que o indivíduo faz com a própria identidade. Os professores fazem questão de se pontuar enquanto pessoa existindo ali, e isso é algo muito grandioso nesse projeto, quando fala que está *“contribuindo para a criação de um mundo melhor”* Sd1 e que tudo isso *“é gratificante”* Sd9.

Nesse sentido, o indivíduo e o trabalho estão intimamente ligados, o “eu” perpassa pela identidade do trabalho ou a identidade perpassa pelo trabalho, isto é, o discurso sinaliza que não pode estar só dando aula e isso ganha um aspecto que é a visão individualista do sujeito, está *“contribuindo para a criação de um mundo melhor”* Sd1 onde pode inclusive *“mudar a vida dos alunos”* Sd1. Dessa forma, Rosa (1998, p. 124) comenta: *“O sujeito é mais sua imagem que ele mesmo”*.

Percebe-se então o imaginário, o que ele está fazendo é algo de super-herói, de uma pessoa que vai *“criar um mundo melhor”*, podendo até *“mudar a vida dos alunos”*. Frente a essa realidade, percebe-se na fala do Sd6 que o peso da identidade dele é tão grande que *“ele só se realiza no trabalho”*, isto é, ele não se realiza na família, não se realiza enquanto indivíduo, *“ele só se realiza no trabalho”* e relata: *“É uma realização”* Sd10.

Essa constatação é confirmada: *“eu amo demais o que faço e só me realizo nele”* Sd6, e continua a sua fala, *“Eu não quero estar em nenhum outro lugar que não seja em uma sala de aula”*. Isso é muito forte, ao ponto de não querer estar em nenhum outro lugar. Percebe-se o prazer de viver vinculado ao trabalho. Abid (2009, p. 25) explica: *“São as narrativas do eu, ou as histórias que o eu conta sobre si mesmo, que elaboram e reelaboram a continuidade da auto identidade”*

Nessa dinâmica, observa-se um sentimento messiânico na fala do Sd1 ao se realizar por meio do pensamento de *“mudar o mundo”, “ajudar as pessoas”*. Sd4 diz: *“é o papel que eu tenho na sociedade”* e *“não seria feliz*

se não tivesse fazendo o que eu faço hoje” Sd8. O trabalho como ponte para alcançar a felicidade, sem ele não seria possível ser feliz e até poder *“mudar a vida” Sd1*, ou seja, a vida é consequência do trabalho, e este tem o poder de mudá-la.

Nesse sentido é sacrificial, *“estou contribuindo para a criação de um mundo melhor” Sd1* e para *“mudar a vida dos nossos alunos para melhor” Sd1*. Constrói-se, também, no significado que cada professor, enquanto ator e autor conferem à atividade docente em seu cotidiano, com base em seus valores, em seu modo de situar-se no mundo, e sua história de vida, em suas representações, em seus saberes, no sentido que tem em sua vida o ser professor (Pimenta 2002, p. 19).

Encontra-se a crença no trabalho como única fonte de felicidade na fala do Sd8 *“eu sei que eu não seria feliz se eu não tivesse fazendo tudo o que eu faço hoje”*. Sobre a perspectiva, Nunes e Nascimento (2009, p.4) explicam: *“É na história de vida do professor que está inserido o seu processo de formação inicial que tem um papel importante e talvez decisivo para determinar essa identidade docente”, “eu acredito que o meu trabalho seja extremamente significativo” Sd2, “É um sentimento muito bom” Sd10.*

3.3 DISCURSOS DOS GESTORES COM BASE NOS ARQUÉTIPOS PERFORMÁTICOS

Através da análise de discurso dos Gestores (Coordenadores), pôde-se obter uma melhor compreensão das implicações dos arquétipos performáticos para a gestão de curso.

3.3.1 Discursos dos Gestores na Categoria (A): Sedução

É no meio social que o indivíduo se descobre e se afirma. Como diz Orlandi (2003, p. 42): *“o imaginário [...] assenta-se no modo como as relações sociais se inscrevem na história e são regidas, em uma sociedade como a nossa por relação de poder”*. Desse modo evidencia-se a importância de se

compreender melhor a forma como o arquétipo Sedução é avaliada pela ótica dos gestores. Segue o quadro 17:

Quadro 17: Discursos dos Gestores na Categoria Sedução

CATEGORIA (A) - SEDUÇÃO	
Entrevistado	Unidades de contexto
GESTOR 1	<i>“Aqui, deve-se considerar como uma faca de dois gumes, porque se trata de uma dimensão positiva, desde que acompanhada de outras características, tais como: resiliência, motivação, habilidades interpessoais, conhecimento teórico, dentre outras. Todavia, quando se utiliza a sedução em escala de alta intensidade pode-se incorrer no risco de se ter problemas.” (masculino)</i>
GESTOR 2	<i>“É [...] Eu tomo muito cuidado [...] Um professor seduzido pelo que faz precisa ter conhecimento e domínio de outras variáveis. Precisa ser resiliente, possuir habilidades inter-relacionais. Somente ser sedutor não basta [...] Esse tipo precisa de princípios relacionados com a felicidade, bem estar, então tomo muito cuidado com esse perfil.” (masculino)</i>
GESTOR 3	<i>“Este perfil é extremamente necessário para o curso, para a gestão. Ter professor com esse perfil é poder direcionar para as primeiras turmas onde precisam conhecer o curso, a área escolhida, visão e missão institucional. Tudo isso sendo passado com felicidade, com prazer no que faz, na admiração pelo trabalho. Quando as pessoas estão satisfeitas com o que fazem, o reflexo é o sucesso e queremos que nosso curso seja bem sucedido, que a instituição esteja posicionada na mente da sociedade com qualidade, ensino, responsabilidade, competitividade. Não tem como chegar ao sucesso se não tivermos professores seduzidos pelo trabalho que são encantados pelos alunos, pelo prazer da profissão [...] Esse perfil é de grande importância para a gestão.” (feminino)</i>

Nesta perspectiva discursiva, “o lugar do qual fala o sujeito é constituído do que ele diz” (Orlandi, 2003, p. 39). Partindo-se dessa premissa, foi

perguntado aos Gestores, quais as implicações de ter docentes com o perfil sedução. Na percepção do Gestor 1 *“deve-se considerar como uma faca de dois gumes”*. A sedução, na visão deste gestor revela-se ambígua, podendo reverberar tanto aspectos positivos quanto negativos. A escolha da palavra *“faca”*, já revela o temor e o cuidado que o Gestor 1 tem em relação a esse arquétipo. Sua percepção é melhor apresentada no seu discurso *“quando se utiliza a Sedução em escala de alta intensidade pode-se incorrer no risco de se ter problemas”*.

Dessa posição, permite-se atribuir uma convivência conflituosa, o impasse está instalado e desperta tensões. Nassar (1994, p.24) analisa a questão da sedução e explica “[...] a sedução, se mal conduzida, pode levar a uma alienação”. Entende-se a preocupação do gestor em ter esse arquétipo no quadro docente, a imagem da instituição reflete o ambiente perfeito e tende a mergulhar em um ativismo alucinante (Dejours, 2004, 2007).

A resposta do Gestor 2 tem muito a dizer, pois a presença de reticências, a busca de escolher as palavras certas para dizer o que quer dizer é bastante significativa em sua resposta, como é possível compreender a seguir:

Gestor 2 – É [...] Eu tomo muito cuidado [...] Um professor seduzido pelo que faz precisa ter conhecimento e domínio de outras variáveis. Precisa ser resiliente, possuir habilidades inter-relacionais. Somente ser sedutor não basta [...] Esse tipo precisa de princípios relacionados com a felicidade, bem estar, então tomo muito cuidado com esse perfil

O modo possível de essas reticências significarem é considerar que elas são construídas por faltas, furos na linguagem do gestor e, neste sentido, na sua posição: o que tem a dizer não é o que o entrevistador gostaria de ouvir; o que ele deveria dizer não é algo que possa ser dito (o impossível de ser dito). Não cabe apontar o *quê* exatamente as reticências significam, mas privilegiando-se, na perspectiva discursiva, o *como* o discurso é construído, é preciso enfatizar. *“É [...] eu tomo muito cuidado”, “somente sedutor não basta [...]”* Gestor 2: Entende-se na fala do Gestor 2 a preocupação com o excesso que alucina e que ao mesmo tempo cega, *“não basta [...], “Esse tipo*

precisa de princípios” Gestor 2, ou seja, sente a necessidade de “controlar” os atos em excessos dos seus subordinados. O mito impossibilita a percepção real de um fato, pois se manifesta nas constantes repetições de algo que parte da imaginação “então tomo muito cuidado” diz o Gestor 2. Segundo Orlandi (2003, p. 52) que “a condição da linguagem é incompletude. Nem sujeitos nem sentidos estão completos, já feitos, constituídos definitivamente”. São nestes embates cotidianos que tanto o sujeito quanto o discurso vão ganhando forma, se equivocando e se significando.

Assim, é possível vislumbrar que as respostas apresentadas expressam a necessidade de lidar com esse arquétipo de uma maneira defensiva. O Gestor 1 diz: “*Não só toma cuidado*” e Gestor 2 afirma: “*muito cuidado*”.

Outro ponto que merece destaque é a compreensão exposta pelo Gestor 03:

Gestor 3 - Este perfil é extremamente necessário para o curso, para a gestão. Ter professor com esse perfil é poder direcionar para as primeiras turmas onde precisam conhecer o curso, a área escolhida, visão e missão institucional. Tudo isso sendo passado com felicidade, com prazer no que faz, na admiração pelo trabalho. Quando as pessoas estão satisfeitas com o que fazem, o reflexo é o sucesso e queremos que nosso curso seja bem sucedido, que a instituição esteja posicionada na mente da sociedade com qualidade, ensino, responsabilidade, competitividade. Não tem como chegar ao sucesso se não tivermos professores seduzidos pelo trabalho que são encantados pelos alunos, pelo prazer da profissão [...] Esse perfil é de grande importância para a gestão.

Percebe-se um viés de maneira diferente, numa perspectiva positiva, dentro de uma intensidade “*extremamente necessária*”. Na verdade, percebe-se uma visão utilitarista, ele diz que pode direcionar para as primeiras turmas porque esse perfil vai fazer o trabalho, ele vai vender “*os conceitos da organização*”. Nesse contexto, Bergamini (1994, p. 88) expressa que “constata-se que a maior parte dos autores conceitua liderança como processo de influência de um indivíduo sobre outro indivíduo ou grupo, com vistas à realização de objetivos em uma situação dada”. Completa Hochschild (1983):

Esse trabalho exige que a pessoa provoque ou suprima as emoções e que demonstre um controle exterior capaz de produzir um estado de espírito particular nos outros – no caso, o sentimento de que se está cuidando deles num lugar agradável e seguro (p.7)

Contudo, o que pode ser mais esclarecedor é a expressão “Não tem como chegar ao sucesso se não tivermos professores seduzidos pelo trabalho” Gestor 3. Kets Vries & Miller (1990, p. 6) validam a fala do Gestor 3 ao explicar “alguns líderes fazem nascer um sentimento de força, de poder e de responsabilidade”, o que revela a necessidade de dar veracidade ao que diz, “pelo prazer da profissão [...]”. Já Meunier (1965, p. 137) diz que: “Ele não se limitava a acolher os jovens, ele os atraía, declarava-se amante deles e felicitava-se por saber seduzi-los”.

Tanto o Gestor 1 quanto o Gestor 2 consideram perigoso trabalhar com esse arquétipo, pois o consideram incompleto, “ele precisa ser acompanhado de outras características” diz o Gestor 1. Precisa haver “conhecimento e domínio de variáveis” afirma o Gestor 2. Desta posição, os gestores 01 e 02 parecem ver no arquétipo Sedução um entrave tanto técnico quanto social ao andamento dos trabalhos na organização. Só vai ser completo, a partir do momento em que agreguem outros valores como, competências, princípios, informações. Somente o sentimento de orgulho e felicidade pelo que faz e o local onde faz, não seria suficiente.

Na percepção do Gestor 3 esse arquétipo é visto de maneira completa “este perfil é extremamente necessário para o curso, para a gestão”. O discurso evidencia uma diferença ao afirmar: “esse perfil é de grande importância para a gestão” Gestor 3. Ora, se é de grande importância, é necessário tê-lo no quadro de docentes.

Tal diferença de análise sobre o mesmo fato se justifica pelas diferentes posições em que o sujeito se inscreve no discurso, pois o Gestor 1 encontra-se, como gestor adjunto, na mesma condição do Gestor 2, enquanto a posição hierárquica superior das chefias, ao que se refere ao Gestor 3, dá o tom de maior exigência. Amaral (2010, p. 90) comenta: “Percebemos que ambas as

coordenações reconheceram a sua importância, porém percebemos também certo receio”.

Após esta análise destacam-se as diferenças consideráveis de efeitos de sentidos expostas nos discursos proferidos durante as entrevistas. Pode-se referenciar duas grandes formações discursivas, na qual se inscreve o gestor geral e os gestores adjuntos. Construindo cada uma delas uma matriz de sentidos para a formação discursiva.

3.3.2 Discursos dos Gestores na Categoria (B): Resiliência

Esta análise busca compreender por meio da fala dos docentes, sobre como a participação do arquétipo resiliência na organização é avaliada. Nesta perspectiva, as opiniões foram expressas. São elas, segue o quadro 18:

Quadro 18: Arquétipo Resiliência para a Gestão

CATEGORIA (B) - RESILIÊNCIA	
Entrevistado	Unidades de contextos
GESTOR 1	<i>“No ambiente acadêmico, as situações adversas são inúmeras, visto que existem as demandas dos donos da Instituição, dos professores e dos alunos. Demandas essas que muitas vezes não se coadunam. Ter a capacidade resiliente para entender e atender essas demandas torna-se fundamental, caso contrário você corre o risco de não alcançar as suas metas. Já que para você alcançá-las precisará certamente do envolvimento desses atores no processo.”</i>
GESTOR 2	<i>“É [...] como se pode dizer [...] Na gestão acadêmica existem ações programadas e não programadas. Nesse contexto é necessário se ter docente com perfil flexível as ações inovadoras implementadas pela gestão, haja vista que o docente é um formador de ideias [...] e vai ser o principal condutor e fomentador das novas ações junto aos discentes. Entretanto, ser resiliente também é voltar ao seu estado inicial após passar por uma pressão exacerbada, o que nos leva a ver que o docente resiliente é também um</i>

	<i>profissional da educação que consegue manter o equilíbrio diante das várias variáveis que o pressionam tanto dentro do ambiente de trabalho como fora dele, sendo assim, a gestão acadêmica é mais produtiva quando possui docentes com este perfil”.</i>
GESTOR 3	<i>“Bom [...] riso [...] Esta é uma característica que eu admiro muito nas pessoas, e ter docentes resilientes contribui consideravelmente para o bom andamento dos trabalhos. Na sala de aula, diria tratar-se de um diferencial, afinal, o ambiente é composto com uma variável imensa de tipos de alunos, com características, níveis e perfis diversos. Então, eu acho que sempre que o professor tiver essa capacidade, ele torna o meu trabalho mais tranquilo.”</i>

As análises desses discursos indicam que há uma adequação à expectativa do arquétipo resiliência. Esta pergunta mereceu uma resposta enfática no que diz o Gestor 1: *“ter a capacidade resiliente, torna-se fundamental”* para o curso. Nesse fragmento analisado percebe-se a visão de um ambiente em constantes mudanças e que a performance do docente deve ser moldada às demandas da IES, *“caso contrário você corre o risco de não alcançar as suas metas”*, caso não possua a competência flexibilidade.

Manciaux (2001, p. 103) explica: *“[...] é uma das competências requeridas pela dinâmica da modernidade do trabalho nas organizações, capaz de explicar a administração da própria subjetividade diante das inúmeras situações de tensão, pressão e ruptura presentes nesse contexto.”*

Outro fragmento que merece destaque é na fala do Gestor 2: *“É [...] como se pode dizer [...]”*. Assim, desta posição discursiva do Gestor 2 há a presença das reticências, que funcionam como uma marca, na língua, da dificuldade dos gestores de se pronunciarem sobre isso.

Observa-se mais uma vez o uso do discurso reticente, o que pode sinalizar um conflito entre o pensar e o verbalizar, já que a pergunta buscava saber a opinião dos entrevistados sobre a implicação de ter docentes com o perfil resiliência. *“Bom, (risos), esta é uma característica que eu admiro muito nas*

peças”, comenta o Gestor 3. Abre espaço para explicar a possibilidade de alguém “ser” resiliente ou “estar” resiliente.

Dessa forma, entende-se que o arquétipo Resiliência para a gestão é bem positivo. A fala tem o viés totalmente diferente, *“torna-se fundamental ser resiliente”* para o Gestor 1, *“É mais produtivo quando possui docente com esse perfil”* diz o Gestor 2, *“é necessário se ter docente com perfil flexível”* para o Gestor 3.

3.3.3 Discursos dos Gestores na Categoria (C): Narcisismo

Tal questionamento busca compreender sobre como a participação do arquétipo narcisista na organização é avaliada. Nesta perspectiva, as opiniões foram expressas no quadro 19, através dos seguintes discursos:

Quadro 19: Discursos dos Gestores na Categoria Narcisismo

CATEGORIA (C) - NARCISISMO	
Entrevistado	Unidades de contextos
GESTOR 1	<i>“Esse na verdade, pelas minhas características, é o tipo que eu mais tenho dificuldade de lidar. Principalmente com narcisista destrutivos ou auto-ilusórios, que tendem a ter características de difícil trato. Na medida do possível vou administrando-os. Mas tenho que te dizer: não é o tipo que eu gosto de lidar, lido porque faz parte da minha função”.</i>
GESTOR 2	<i>“O segredo de um bom relacionamento interpessoal é você pensar no outro. O narcisista, ao preocupar-se consigo mesmo, cultivando a sua própria imagem, pode atrair sentimentos de inveja, e não fomentar uma administração participativa. Entretanto, o narcisista buscando seus próprios interesses, acaba por querer ajudar a organização nos seus interesses, como expressou Adam Smith com o princípio da Mão invisível preconizada em “A riqueza das Nações”, pois ao buscar promover a sua imagem, o docente fomenta e executa atividades que agregam valor a organização, criando um histórico de atividades desenvolvidas através das fotos que com o propósito de</i>

	<i>promoção da imagem são efetuadas”.</i>
GESTOR 3	<i>“O gestor acadêmico deve extrair e fomentar no docente a principal contribuição que o seu perfil propicia, dessa forma o relacionamento com o Narcisista é pautado na busca pela efetivação de ações que venham a agregar valor a organização dando visibilidade as suas ações”.</i>

Para análise destes discursos é importante lembrar o que Orlandi (2003, p. 42) diz: “Os sentidos não estão nas palavras elas mesmas. Estão aquém e além delas”.

É possível servir desta afirmação para avaliar o discurso do Gestor 1 sobre o perfil narcisista. Como ele fala, *“Esse na verdade, pelas minhas características, é o tipo que eu mais tenho dificuldade de lidar”*. Seu argumento é simples e direto *“é o tipo que eu tenho mais dificuldade de lidar”, ou seja*, identifica-se como parte do problema ao revelar, *“pelas minhas características” Gestor 1*. Dessa forma, assume a responsabilidade de manifestar a vontade de não querer estar *“com narcisista destrutivos ou autoilusórios”*. Ronchi (2016, p. 84) explica que os narcisistas com personalidade destrutiva *“de uma forma geral, apresentam limitações na capacidade de observância na visão sistêmica, bem como analisar a incongruência do seu eu”,* enquanto os autoilusórios são movidos pela *“ausência de empatia”* (Ronchi, 2016, p. 101), diz o Gestor 1: *“tendem a ter características de difícil trato”*

Forçado pela obrigação da função e impossibilidade de escolher *“não é o tipo que eu gosto de lidar, lido porque faz parte da minha função”*, demonstra ser um líder que não modera seus egos, revela superioridade ao enxergar somente o lado negativo dessa característica. Esse discurso indica o conflito entre seu lado pragmático, oriundo de sua posição social que coordena pessoas com perfis diferentes e o lado individual refletido por dois espelhos paralelos, isto é, ter que lidar com duas imagens de si. Orlandi (2003, p. 43) diz que *“os sentidos sempre são determinados ideologicamente. Não há sentido que não o seja”*. Contudo, *“vai administrando”* diz o Gestor 1.

Nesse ponto, assume as limitações quanto ao trato com os docentes com essa característica. O paradoxo estabelece-se: “alguém que só quer promover a sua imagem”, mas que pode “ajudar a organização”, “o docente fomenta e executa atividades que agregam valor a organização”, desse modo, o Gestor 2 possivelmente omite sua posição como pessoa para dar voz a esta: “o segredo de um bom relacionamento interpessoal é você pensar no outro,” do politicamente correto, embora volte a reafirmar sua compreensão a respeito do assunto “não fomentar uma administração participativa.”

O discurso evidencia que pode ser aproveitado em momentos de performances. Ora, reflete o “real e o imaginário”, o docente é útil para estimular alunos que ingressam na IES e se imagina fazer isso porque quer se autopromover. Neste jogo de autopromover e reconhecer o docente com o perfil narcisismo, o Gestor 2 parece vulnerável às suas próprias ideias, encontrando desta maneira uma forma de legitimar sua opinião. Orlandi (2003, p. 51) distingue o indivíduo do sujeito-de-direito, afirmando que este último “não é uma entidade psicológica, ele é efeito de uma estrutura social bem determinada”,

Para o Gestor 3, “o relacionamento com o Narcisista é pautado na busca pela efetivação de ações que venham a agregar valor a organização dando visibilidade a suas ações.” Ora, o discurso do Gestor 3 evidencia a presença positiva do arquétipo, e que pode agregar valor à organização.

Todos nós, atores e espectadores, igualmente vivemos cercados de espelhos. Neles, procuramos segurança quanto à nossa capacidade de cativar ou impressionar outras pessoas, ansiosamente procuramos por manchas que possam prejudicar a aparência que desejamos projetar. A indústria da publicidade encoraja deliberadamente esta preocupação com aparências [...], um fascículo anunciando conselhos de beleza colocou em sua capa um nu com o título: “sua obra-prima: você” (Lasch, 1983, p.124).

Percebe-se que o arquétipo narcisista não é o perfil que o Gestor 1 e 2 quisessem trabalhar com ele, porém, foi reconhecido pelos Gestores 2 e 3 a possibilidade de aproveitá-lo e de ser necessário tê-lo em situações que requer impressionar, isto é, “propagar a imagem da instituição. Ronchi (2016,

p.153) explica: “A vida tornou-se um instrumento de trabalho, e as organizações estão acelerando o tempo para transformar tudo em um estado de emergência exigindo o hiperfuncionamento dos indivíduos”.

Nessa perspectiva, o docente com esse estilo serve de holofote, isto é, não se pode deixar de mostra-lo e isso acontece porque o líder passa a refletir o seu ego e moldar o seu comportamento enquanto gestor. O autor conclui: “O líder deve entender que o real não existe sem o imaginário, sendo que as patologias surgirão quando se romper o equilíbrio, pois o sofrimento passará a não ser mais contornável”. (p.155)

3.3.4 Discursos dos Gestores na Categoria (D): Identidade

Para melhor compreensão da resposta dos gestores é necessário lembrar o que dizem. Segue o quadro 20:

Quadro 20: Discursos dos Gestores na Categoria Identidade

CATEGORIA (D) - IDENTIDADE	
Entrevistado	Unidade de contextos
GESTOR 1	<i>“Claro que as pessoas que apresentam esse alinhamento, ajudam decisivamente ao bom andamento dos trabalhos, principalmente em sala de aula e no trato com os alunos”. (masculino)</i>
GESTOR 2	<i>“O docente que desenvolve sua profissão por gostar de ser educador e ter incutida em si, a mensagem da missão do educador é mais produtivo. Sendo assim, a gestão acadêmica recebe muitos contributos do professor com esse perfil”. (masculino)</i>
GESTOR 3	<i>“Ser feliz e viver bem perpassa por um conjunto de coisas, dentre as quais, realização profissional, pessoal e social. É... se tenho a oportunidade de estar ao lado de alguém que conquistou essas etapas, quero aprender com ela”. (feminino)</i>

As características do arquétipo Identidade estão ligadas aos aspectos mais relevantes para esta análise. Evidencia-se na ênfase dada na fala do Gestor 1: *“Claro que as pessoas que apresentam esse alinhamento, ajudam decisivamente ao bom andamento dos trabalhos, principalmente em sala de aula e no trato com os alunos”*.

Nessa análise, a expressão “Claro” sinaliza uma conotação da certeza absoluta, não resta nenhuma dúvida de que esse estilo é bem-vindo, “a gestão acadêmica recebe muitos contributos do professor com esse perfil” diz o Gestor 2 e, enfatiza o Gestor 1: “principalmente em sala de aula e no trato com os alunos”.

Nesse entendimento, percebe-se que é um perfil que ajuda decisivamente, é “mais produtivo” para o Gestor 2 e quer “aprender com ele” diz o Gestor 03. Observa-se que a fala muda radicalmente, está extremamente alinhado ao trabalho que ele desempenha, assemelha-se ao vocacional com a construção do eu, de realização e valorização do trabalho.

Sendo assim, o trabalho executado possui sensação de amor e dedicação, o que passa a incorporar a instituição no imaginário, diz o Gestor 3: “Ser feliz e viver bem perpassa por um conjunto de coisas”, inclusive as dificuldades encontradas no dia a dia, pois se precisa ser feliz.

Para Sawitzki et. al. (2012, p. 6): “Entende-se que o processo de construção da identidade de cada indivíduo ocorre na integração de uma ou de várias redes de relações interpessoais”, ou seja, “a partir de suas interações com os grupos aos quais pertence” (Morais et. al., 2008, p. 3), o que é bem representado na fala do Gestor 3: “É [...] se tenho a oportunidade de estar ao lado de alguém que conquistou essas etapas, quero *aprender com ela*”.

Assim, desta posição discursiva dos gestores há a presença das reticências, que funcionam como uma marca, na língua, da dificuldade dos gestores de se pronunciarem sobre isso. Orlandi (2003, p. 47) afirma que: “Para que a língua faça sentido, é preciso que a história intervenha, pelo equívoco, pela opacidade, pela espessura material do significante”. Sendo assim, confirma-se

ser significativa, “Ser educador e ter inculcida em si, a mensagem da missão do educador” na fala do Gestor 2.

3.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base nos resultados apresentados na análise de discurso dos docentes nas categorias: (A) Sedução, (B) Resiliência, (C) Narcisismo e (D) Identidade, destaca-se o grau de aderência positiva à proposição sedução, pois houve relevante grau de concordância em afirmativas como: “Creio que não só eu, mas *todos os professores, com certeza absoluta gostam e têm orgulho em poder trabalhar numa Instituição como o UniCeuma*”; Sd1; “*Me sinto feliz em trabalhar na instituição*” Sd2; “*A IES pode não ser perfeita, mas oferece todas as condições estruturais e salariais que um docente precisa para desenvolver um trabalho*” (Sd3). “*Não pretendo sair*” (Sd4). “*Eu gosto das pessoas, eu gosto do ambiente, eu já tô aqui há certo tempo, então particularmente eu me sinto muito feliz nessa casa*” Sd7; “*Tenho muito orgulho de trabalhar na instituição. Sou muito feliz aqui,*” Sd8.

Outra proposição revela que o discurso dos docentes na sociedade organizacional gerou a categoria resiliência. Evidencia-se a mudança como uma capacidade de adaptação nos discursos dos docentes: “*As mudanças estão presentes em toda a parte*” Sd1; “*O que nos resta é essa capacidade de se adaptar realmente*” Sd2; “*As mudanças fazem parte da vida*” Sd3; “*Então o correto é a gente se adaptar*” Sd6; “*Eu tenho uma certa facilidade de adaptação*” Sd7; “*Como funcionários precisamos ter essa capacidade de adaptação*” Sd6.

Avaliou-se, também, o arquétipo Narcisismo evidenciado no discurso dos docentes entrevistados. Os professores representados nas sequencias discursivas Sd1 a Sd6 possuem a percepção da imagem de que as pessoas o veem: “*Eu penso que as pessoas me veem como um cidadão cumpridor do seu dever*” Sd1; “*eu acredito que tenho uma imagem positiva frente aos colegas, frente aos alunos e frente a instituição*” Sd2; “*Os alunos podem*

não me achar com essas características, mas podem me ver como um excelente professor” Sd3; “Eu acho que as pessoas me veem como uma pessoa alegre, uma pessoa divertida” Sd6; “Eu acho que eles me veem como colaborador” Sd7; “Essas minhas características costumam ser bem vistas” Sd6.

Na categoria Identidade, os discursos dão indícios de uma ação positiva na fala dos docentes entrevistados com a presença do eu, do sentimento messiânico e do trabalho como única fonte de felicidade. Têm-se fragmentos que confirmam essa categoria: *“Eu realmente gosto” Sd1; “eu me sinto bastante feliz” Sd2, “escolhi a docência”, por isso “faço com prazer” Sd3, “eu não tenho outra palavra” Sd4, “eu agrego” Sd5 “eu coloco muito amor e paixão em tudo que eu faço”*. Percebe-se, que o discurso tem a ver com a identidade, o uso do “eu” na fala do Sd1: *“eu gosto”*. O trabalho é percebido como única fonte de felicidade na fala do Sd6 *“eu sei que eu não seria feliz se eu não tivesse fazendo tudo o que eu faço hoje”*.

A visão dos Gestores norteia para o estilo Resiliência estando em condição superior aos demais arquétipos, isto é, o “carro chefe” da instituição, cuja presença está respaldada na mudança e pela necessidade de adequar alguns pontos não previsíveis, o que requer adaptação. No quadro 21 acompanha-se o posicionamento dos mesmos:

Quadro 21: Visão da Gestão sobre os arquétipos

ENTREVISTADO	UNIDADE DE CONTEXTOS
GESTOR 1	<i>“Pergunta comprometedora [...] riso [...] bem, o time tá ganhando e quase não é alterado [...] tem recorte da resiliência, com certeza”</i> .
GESTOR 2	<i>“Com certeza, o estilo resiliente”</i>
GESTOR 3	<i>“Em proporção maior o resiliente, os outros são administráveis [...] riso”</i>

Os efeitos de sentido já analisados no discurso do Gestor 1 corroboram para a análise a seguir. Nesta perspectiva a resposta do Gestor 1 tem muito a dizer, pois a presença de reticências e riso, a busca de escolher as palavras certas para dizer o que quer dizer é bastante significativa em sua resposta, como é possível compreender com a fala: *“Pergunta comprometedora [...] riso [...] bem, o time tá ganhando e quase não é alterado [...] tem recorte da resiliência, com certeza” (Gestor 1)*

Tratando-se de uma pergunta bastante ampla, a visão do arquétipo que predomina no quadro de docentes do curso de Administração da IES, é possível vislumbrar que as respostas apresentadas podem inferir que a estratégia velada é manter uma margem segura entre o papel de gestor e as ações dos docentes, como a aumentar a relação entre eles e os subordinados, diz o Gestor 1: *“o time tá ganhando e quase não é alterado”*, pois do seu lugar de gestor, parece ser preciso criar aproximação com o que acontece no curso para que possa manter a capacidade de se posicionar quando necessário.

Desta forma, o olhar do Gestor 2 é bastante relevante ao relatar: *“Com certeza, o estilo resiliência”*. A resposta foi taxativa, sem pausa para riso ou tempo de raciocinar, a certeza de que esse estilo é o que compõe a estrutura de trabalho do curso, traz à tona a reflexão de que o ambiente instável requer docentes em estado de superação, exemplo disso são as demandas em cada final de período em relação a grade curricular do curso, onde o refazer faz parte do processo e esta sensação de *“adestrar”* é superada quando o resultado dos esforços são sinalizados na aprendizagem do aluno, e a consciência de entregar o produto de maneira correta para o mercado garante a capacidade de sobreviver os desafios, principalmente quando se tem a capacidade de transcender, e isso é muito forte na cultura da instituição, demonstrada nos discursos das partes envolvidas.

Destaca-se ainda o dizer repetido sobre o estilo resiliência, o que leva o Gestor 3 a dizer: *“Em proporção maior o resiliente”*, há uma unanimidade nas respostas no que se refere ao tipo predominante do arquétipo para os gestores, porém, o mesmo sinaliza a existência dos outros três arquétipos

quando assim afirma: “os outros são administráveis”, e conclui sinalizando com sorriso. Assim, o não dito é definido como esquecimento estruturante, que ajuda a dar forma ao discurso e deixa pistas para compreensão da relação da pessoa com a língua, o exterior, a história, a imagem e as relações de força e poder.

Orlandi (2003, p. 41) afirma que as condições de produção de um discurso funcionam de acordo com certos fatores:

- a) relação de sentido, no qual se afirma que não há discurso que não se relacione com outros [...] um discurso aponta para outros que o sustentam, assim como para dizeres futuros [...] não há, desse modo, começo absoluto nem ponto final para o discurso;
- b) mecanismo da antecipação: o sujeito coloca-se no lugar do interlocutor e “ouve” suas próprias palavras [...] antecipa-se assim a seu interlocutor quanto ao sentido que as palavras produzem. Esse mecanismo regula a argumentação, de tal forma, que o sujeito dirá de um modo, ou de outro, segundo o efeito que pensa produzir no seu ouvinte;
- c) relação de forças: o lugar a partir do qual o sujeito fala é constitutivo do que ele diz. Nestes tempos é que se afirma que os sentidos estão sempre em disputa, ao mesmo tempo em que a própria história reclama sentidos.

Vale ressaltar ainda que todos esses mecanismos repousam no que se denominam formações imaginárias que são as projeções da imagem do sujeito e que lhe permitem passar das situações empíricas – os lugares do sujeito – para as posições dos sujeitos nos discursos. Na relação discursiva, são as imagens que constituem as diferentes posições. Orlandi (2003, p. 40) propõe “um jogo imaginário que preside a troca de palavras”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante todo o percurso desta dissertação apresentou-se a síntese do pensamento atual sobre o sentido do trabalho, bem como se discutiu o resultado da pesquisa realizada no estudo de caso que serviu de análise para este trabalho. As contribuições potenciais do estudo do sentido do trabalho na docência e seu arquétipo performático expressam-se nas análises das categorias estudadas e nas suas implicações que transcendem o aspecto iminentemente teórico e repercute na vida, no cotidiano dos docentes e gestores na Instituição de ensino.

À medida que se aprofundavam os estudos, foi possível ratificar a complexidade do tema. Observou-se que, diversos autores, têm analisado a questão do trabalho sobre diversas óticas e abordagens, pois a natureza do tema, visto como trabalho ou conjunto de atividades que se dá através da sua importância dando sentido a vida das pessoas, inclina os estudiosos do assunto para a compreensão de que é necessária uma ação sistêmica para que a atividade se torne útil.

O estudo aborda narrativas peculiares a cada uma das quatro categorias estudadas. O levantamento e a interpretação dos discursos expressam uma linguagem baseada na percepção de cada ator sobre o sentido que tem o trabalho que desempenha. A imersão constata a interação que se estabelece entre o arquétipo performático, o sentido do trabalho, as categorias e a necessidade de visão holística para um reposicionamento estratégico sobre o trabalho na docência.

Ao analisar os discursos dos docentes nas categorias pesquisadas evidenciou-se na fala das entrevistas, a existência positiva do arquétipo performático para descrever o sentimento que sentem ao trabalhar na instituição.

Procurou-se identificar nas respostas dos docentes entrevistados, que o sentido se assemelha condição subjetiva vocacional como: amor, zelo, paixão, adaptação, prazer, não podendo deixar de perceber as condições objetivas como estrutura e flexibilidade.

Os objetivos propostos nesta pesquisa foram alcançados. A complexidade acerca das colocações anteriores, expressa a dissonância entre a auto-percepção dos docentes e a avaliação dos seus gestores. A perspectiva crítica do fenômeno relata pressupostos que evidenciam a distância existente entre o real e o imaginário.

Infere-se que o sentido do trabalho e seu arquétipo performático, na Instituição de Ensino Superior pesquisada, carece de maior atenção e adaptação dos gestores em lidar com os arquétipos Sedução e Narcisismo. A pesquisa apontou a comprovação dos quatro arquétipos: Sedução, Resiliência, Narcisismo e Identidade modelando os sentidos do trabalho na docência, embora se reconheça que entre o gestor 3 e os docentes existe um processo em andamento.

Todavia, o resultado desta pesquisa foi satisfatório para responder à questão proposta. Entretanto, não se deve finalizar o conteúdo, já que poderá ser alterado conforme as modificações nos processos de trabalho ocasionados pelas mudanças tecnológicas, refletindo em novas formas de trabalho do docente e provocando mudanças no sentido e no arquétipo performático.

No entanto, para que o professor consiga alcançar satisfação, é importante que as Instituições de Ensino, se preparem para renovar, pensando de forma atual e ampla em relação a organização do trabalho, primando por possibilidade de realizações que influenciem no sentido do trabalho para cada docente, fazendo assim, com que eles desenvolvam suas competências de forma prazerosa e com satisfação.

Considera-se, finalmente, que foi possível identificar no discurso dos docentes entrevistados os mesmos sentimentos de Sedução, Resiliência, Narcisismo e Identidade encontrados na literatura contemporânea, conhecidos como prazer, vida, mudança e aceitação.

Por fim, tem-se que a confirmação que os quatro arquétipos encontrados foram algo positivo, uma vez que todos os docentes pesquisados apresentaram características dos quatro arquétipos, deixando evidente que os mesmos não se constituem em facetas de suas personalidades, mas que cada um assume determinado arquétipo, em determinadas situações, levando em conta o benefício a adquirir. Cada um dos arquétipos, seja a Sedução, a Resiliência, o Narcisismo ou a Identidade, possuem valor, importância conforme o contexto, e a necessidade pedagógica do momento vivenciado. Mesmo a resiliência, sendo destacada pelos gestores como sendo primordial para os professores, também é circunstancial, não se constituindo em traço de personalidade.

Assim, entende-se que para a Instituição, possuir professores resilientes, só trará benefícios, uma vez que em situações adversas, poderá dispor de profissionais com capacidade e disposição para fazer a diferença e, talvez seja essa a motivação que os induz a preferir esse arquétipo como característica nos seus profissionais.

Durante a realização da pesquisa deparámo-nos com alguns constrangimentos que nos deram mais força ainda para a sua realização. Observou-se a dificuldade de agendar as entrevistas com os professores os horários comuns em função da intensa carga horária de trabalho dos mesmos. Ao serem entrevistados, alguns, inicialmente, pareciam reticentes quanto à resposta, o que é confirmado pela teoria da análise de discurso, que aponta que o entrevistado procura dar a resposta que o entrevistador espera, mas conforme se avançava na entrevista eles foram sendo mais assertivos. Outra questão foi a abrangência do tema e a necessidade de limitá-lo para melhor compreendê-lo, no entanto, tivemos consciência de que há muitas outras possibilidades a serem exploradas, impossíveis, contudo, devido à limitação de tempo e de páginas do trabalho.

Ao finalizar a pesquisa, a percepção sobre o tema ampliou-se, despertando para novas investigações que darão a oportunidade à publicação de artigos

relacionados ao tema (O sentido do trabalho e seu arquétipo performático), bem como fundamentação para a construção de tese de doutorado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, V. C. da S. de. (2016). *Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) do Ministério da Saúde: um estudo exploratório Brasília/DF./* Valéria Cristina da Silva de Aguiar.
- Albornoz, S. (1998). *O que é Trabalho*. 6ª Edição. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1998. Coleção Primeiros Passos nº171. 103p.
- Albornoz, S. (2004). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense. pp. 9-12.
- Alvim, M. B. (2006). A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. *Revista de Estudos e Pesquisa em Psicologia*. UERJ v. 6, n. 2. Rio de Janeiro. dez. p. 122/a10-130.
- Amaral, A. B. (2010). Psicologia da Aprendizagem: Um olhar diferenciado para a relação professor-aluno. *Revista Conteúdo*. 1 (3). pp. 70-102.
- Antunes, R. (2008). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? *Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008*. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalabraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>
Acesso em: 02 ago 2016.
- Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. Porto Alegre: Boitempo.
- Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8. ed. São Paulo, SP: Cortez.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo. Boitempo Editorial.

- Araújo, R. R. de & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*. São Paulo, janeiro/março, v. 14, n. 1, pp. 53-66.
- Arendt, H. (1995). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Barbosa, G. (2011). A aplicação e interpretação do conceito de resiliência em nossa teoria. *Anais do 11º Congresso de Stress da ISMA-BR*. Porto Alegre (RGS). p. 11.
- Barbosa, G. S. (2006). *Índices de resiliência: análise em professores do Ensino Fundamental*. São Paulo. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=msc0000000092006000100014&script=sci_arttext> Acesso em 11 jun 2016.
- Barlach, L. (2005). *O que é resiliência humana?* Uma contribuição para a construção do conceito. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.
- Barthes, R. (1993). *Mitologias*. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bastos, A. V. B. & Gondin, S. M. G. (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, L. A. de M. (1998). *Eu-Corpando: O ego e o corpo em Freud*. São Paulo: Editora Escuta.
- Baudrillard, J. (2004). *Mots de passe*. Paris: Librairie générale française, 2004.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Z. (2009). *Arte da vida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

- Bergamini, C. W. (1994). *Liderança: administração do sentido*. São Paulo: Atlas.
- Birman, J. (2001). *Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Borges, J. L. (1999). *História da Eternidade*. (in Obras Completas I). Trad. Carmen Cirne Lima. São Paulo: Ed. Globo.
- Borges, Z. (2007). *O significado do trabalho: Uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na empresa integrada e flexível*. *Gesta*, 3(1), 121-143.
- Bueno, F. da S. (1988). *Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa*. São Paulo: Lisa. p. 25.
- Bueno, C. (2015). O trabalho e o Homem: o ser humano é o único que consegue transformar a natureza através de seu trabalho. *Revista Pré-Univesp*. N^o 61. UNIVERSO.
- Bzuneck, J. A. (2000). As crenças de auto-eficácia dos professores. In: F.F. Sisto, G. de Oliveira, & L. D. T. Fini (Orgs.). *Leituras de psicologia para formação de professores*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- Carbone, P. P. et. al. (2006). *Gestão por competências e gestão do Conhecimento*. 2 edição. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Carmo, P. S. (2001). *A ideologia do trabalho*. São Paulo: Moderna.
- Carrolo, C. (1997). Formação e identidade profissional dos professores. In: Estrela, M. T. (Org.) *Viver e construir a profissão docente*. Lisboa: Porto.
- Carvalhães, F. F., Kuriki, K. A. & Silva, R. B. (2011). Subjetividade e trabalho: debates contemporâneos sobre gestão de pessoas. *Revista científica Sensus: Administração*, Londrina, v. 01, n. 01 p. 20-30. Disponível

em:<<http://www.un.edu.br/revista3/index.php/sensusadm/article/view/6>>. Acesso em: 12 abr 2017.

Castoriadis, C. (1982). *A instituição imaginária da sociedade*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Castro, C. A. P. de. (2002). *Sociologia aplicada à Administração*. São Paulo: Atlas.

Cerqueira, J. da G. (1961). *Sistema de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Cervo, A. L. & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo. Prentice Hall. p. 38-67.

Chauí, M. (2004). *Convite e Filosofia*. São Paulo: Ática.

Cimbalista, S. (2007). Condições de trabalho, tecnologia e resiliência no contexto do sistema de produção flexível. *Análise Conjuntural*, 29(9-10). pp. 12-14.

Collis, J. & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Tradução Lúcia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.

Costa, F. R. P. & Rocha, R. (2013). Resiliência em docentes: Análise das publicações no período de 2000 a 2012. *Revista Ciências Humanas*. Universidade De Taubaté (UNITAU) – Brasil – v. 5, N. 1 e 2 - Especial, 2013.

Coutinho, M. C., Krawulski, E. & Soares, D. H. P. (2007). *Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis*. Florianópolis: UFSC.

Cruz, D. N. da & Cardoso, J. S. (2011). A discussão filosófica da modernidade e da pós-modernidade. *Metavóia*, São João del-Rei/MG, n.13, pp. 33-46.

- Cruz, D. N. (2013). Algumas características da pós-modernidade na concepção de Gilles Lipovetsky. *Intuitio*, 6(1), 79-95.
- Dall Bello, M. M. C. P. (2013). *Performances docentes: um estudo a partir da prática de professores de teatro*. Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS. Disponível: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/85184/000908973.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 12 de fev. 2017.
- De Martini, A. (2006). *A metapsicologia dos descentramentos entre sujeito e objeto na obra de Freud*. São Paulo. Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Debord, G. (1997). *A sociedade do espetáculo: Comentários sobre a sociedade do espetáculo* (E. dos S. Abreu, Trad.). Rio de Janeiro: Contraponto.
- Debord, G. (2003). *A sociedade do espetáculo*. Tradução de Tomás Bueno. Belo Horizonte: Coletivo Acrático Proposta, do 11º Congresso de Stress da ISMA-BR. Porto Alegre (RGS).
- Dejours, C. (2007). Prefácio. In: Mendes, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: editoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*. set./dez. v. 14, nº 3, pp. 27-34.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dubar, C. (2005). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Dubar, C. (1997). *Para uma teoria sociológica da identidade*. Em *A socialização*. Porto: Porto Editora.

- Dutra, J. S. (org.) (2001). Gestão de Pessoas com base em competências. In: Dutra, J. S. (org.). *Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Editora Gente.
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In: Nabuco, M. R. & Carvalho Neto, A. (Orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG. p. 69-83.
- Enriquez, E. (1994). O papel do sujeito humano na dinâmica social. In: Lévy, A. (Org.). *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Petrópolis: Vozes.
- Fajardo, I. N., Minayo, M. C. S. & Moreira, C. O. F. (2010). Educação escolar e resiliência: política de educação e a prática docente em meios adversos. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, Rio de Janeiro, out./dez. v. 18, n. 69. p. 761-774. Acesso em: 20 abr 2016.
- Fernandes, A. (2002). *Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação*. 3. ed. São Paulo: LTR.
- Fernandes, F. (org.). (1983). *Marx-Engels: história*. São Paulo: Editora Ática.
- Fiorin, J. L. (1993). *Linguagem e ideologia*. São Paulo: Ática.
- Fonseca, V. S. & Penna, L. H. G. (2000). A perspectiva do arquétipo feminino na Enfermagem. *Rev. Bras. Enferm.* Brasília, 53(2):223-32, abr./ jun.2000.
- Forno, N. L. F. D. (2005). *Clima organizacional e qualidade em serviços: estudo de caso em laboratório de análises clínicas*. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.
- Foucault, M. (2005). *A ordem do discurso*. São Paulo: Editora Loyola.
- Freire, P. (2001). *Política e educação: ensaios*. São Paulo. Cortez. Coleção Questões da Nossa Época, v. 23. p. 8.

- Freitas, M. E. (2000). A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV.
- Freitas, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 2, p. 6-15.
- Freud, S. (2010). Introdução ao narcisismo. In: *Obras completas*. (Paulo César de Souza, trad., Vol. 12). São Paulo: Companhia das Letras. (Trabalho original publicado em 1914).
- Frigotto, G. Trabalho, conhecimento, consciência e a educação do trabalhador. Impasses Teóricos e Práticos. In: Gomez, C. M. et al. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. 58a ed., São Paulo: Cortez, 2004.
- Gadotti, M. (2003). *Boniteza de um sonho: ensinar – e – aprender com sentido*. Novo Hamburgo, RS: Feevale.
- Garcia, F. C. & Henriques, H. G. (2013). O sentido do trabalho e suas dimensões: uma pesquisa exploratória sobre a percepção de grupo de trabalhadores inseridos em uma empresa do ramo de serviços especializados para eventos. *Pesquisa, Desenvolvimento e Gestão – FACEF*, v. 16, n. 1.
- Gil, A. C. (2009). *Estudo de caso: fundamentação científica, subsídios para coleta e análise de dados e como redigir o relatório*. Porto Alegre: Atlas.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Goffman, E. (1988). *Les moments et leurs hommes*. Paris: Seuil/Minuit.
- Gonçalves, M. A. (2012). *Ética e consumo: uma análise dos hábitos de consumo*. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Filosofia, 2012. Caxias do Sul: UCS.

- Greco, M. (2011). Os espelhos de Lacan. *Opção Lacaniana online nova série*. Ano 2, n. 6, novembro 2011. Disponível em: <http://www.opcaolacanianana.com.br/pdf/numero_6/Os_espelhos_de_Lacan.pdf> Acesso em: 15 de fev. 2017.
- Guarinello, N. L. (2006). Escravos sem senhores: escravidão, trabalho e poder no mundo romano. *Rev. Bras. Hist.* [online]. 2006, vol.26, n.52, pp.227-246. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-01882006000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 26 mar. 2017.
- Hall S. (2005). *A identidade cultural na pós-modernidade*. 10. ed. Rio de Janeiro: DP&A.
- Harpaz, I.; Fu, X. (2002). The structure of meaning of work: arelative stability amidst change. *Human Relations*, London, v.55, n.6, p.639-667, June 2002.
- Heloani, R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1986). *Psicologia para administradores*. São Paulo: EPU.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart*. Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press.
- Holmes, J. (2005). *Narcisismo*. Trad. Carlos Mendes Rosa. São Paulo: Segmento-Duetto.
- Houaiss, A., Villar, M. S. & Franco, F. M. M. (2001). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Houser (2006). Aspecto genético. In: Bergeret, J. et. al. *Psicopatologia: teoria e clínica*. Porto Alegre: Artmed.

- Job, F. P. (2003). *Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações*. Tese Doutorado Inédita. Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: FGV.
- Jorge Neto, F. F. & Cavalcante, J. de Q. P. (2005). *Direito do Trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- Jung, C. G. (2000). *Os arquétipos e o inconsciente coletivo*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Jung, C.G. (1991). *Tipos psicológicos*. Petrópolis: Vozes.
- Jung, C.G. (1982). *Aion*. Estudos sobre o simbolismo do si-mesmo. Petrópolis: Vozes.
- Jung, C. G. (1981). *Estudos sobre psicologia analítica*. Petrópolis: Vozes.
- Junqueira, M. & Deslandes, S. F. (2003). Resiliência e maus-tratos à criança. *Cadernos de Saúde Pública*. pp. 229-230.
- Kegler, P. (2006). *As patologias do narcisismo e a clínica psicanalítica: novas configurações subjetivas na contemporaneidade*. Disponível em: <<http://newpsi.bvs-psi.org.br/tcc/68.pdf>>. Acesso em: 23 de abr. de 2017.
- Kets De Vries, M. & Miller, D. (1990). Narcisismo e Liderança: uma perspectiva de relações de objetos. *Revista de Administração de Empresas*, v. 30, n. 3p.5-16.
- Konder, L. (2009). *A derrota da dialética*. São Paulo: Expressão Popular.
- Kubo, S. H., Gouvêa, M. A., & Mantovani, D. M. N. (2013). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Pretexto*, 14(3), 28-49.
- Lapierre, L. (1995). *Imaginário e liderança*. São Paulo: Atlas.

- Lasch, C. (1983). *A cultura do narcisismo: a vida americana numa era de esperança em declínio*. Rio de Janeiro: Imago.
- Liedke, E. R. (1997). Trabalho. In: Cattani, A. D. (Org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes. Porto Alegre: Ed. Universidade.
- Lima, C. H. P.; Vieira, A. (2005). Do sacrifício ao sacro ofício: um modelo para a compreensão do significado do trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29., 2005, Florianópolis. *Anais eletrônicos...* Florianópolis: ANPAD.
- Lipovetsky, G. (2007). *A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Lipovetsky, G. (2004). *A era do vazio: ensaio sobre o individualismo contemporâneo*. Lisboa: Relógio d'água.
- Lowen, A. (1993). *Narcisismo: negação do verdadeiro self*. 2. ed. São Paulo: Cultrix.
- Luiz, E. M. De M. G. & Trevisan, A. L. (2009). *Entre o Ecoísmo-Narcisismo e a Figura da Linguagem Docente*. Educação (UFSM), v. 34. p. 591-602.
- Luz, R. (2003). *Gestão do Clima Organizacional*. Rio de Janeiro. Qualitymark.
- Machado, H. V. & Kopittke, B. (2002). A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. In: Encontro de Estudos Organizacionais. *Anais*, Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD. Recife: PE, Brasil.
- Magalhães, M. E. de. (2015). *Corpo a Corpo ou direito de olhar[es]*. Disponível em: <http://anpap.org.br/anais/2015/>. Acesso em 30 de out. de 2016.
- Manciaux, M. (2001). *La résilience: un regard qui fait vivre*. Études, 3854, 321-330.

- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo. Atlas.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2001). *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos: pesquisa bibliográfica, projeto e relatório: publicações e trabalhos científicos*. 6. ed. São Paulo: Atlas..
- Martins, S. P. (2000). Breve histórico a respeito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, Universidade de São Paulo, 95, 167-176.
- Marx, K. (2003). *Manuscritos econômicos e filosóficos*. Texto integral. São Paulo: Martin Claret.
- Marx, K. (1971). *O Capital*. Ed. Civilização Brasileira. v. 1/1, Ed. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.
- Marx, K. (1988). *O capital*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, Volume 1.
- Marx, K. (1979). *Crítica del Programa de Gotha*. Moscú: Editorial Progreso.
- Marx, K. (1844). *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Disponível: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 Ago 2016.
- Maximiano, A. C. A. (2000). *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2. ed. São Paulo: Atlas.
- Melo Júnior, J. S. & Ronchi, C. C. (2015). O reino mágico das organizações: Um Ambiente para a Ressonância da Narrativa Narcisista. *Business and Management Review*. Special Issue, vol. 4, nº. 10, abril. Disponível em: < [http://www.businessjournalz.org/Brazil%20Special%20Edition/SI%20April,%202015/BMR\(00185\)-V4-N10-April-2015-SI-VI-11.pdf](http://www.businessjournalz.org/Brazil%20Special%20Edition/SI%20April,%202015/BMR(00185)-V4-N10-April-2015-SI-VI-11.pdf)>. Acesso em: 23 de mar. de 2017.

- Melo Júnior, J. S. & Ronchi, C. C. (2013). Liderança e Narcisismo: Indissociabilidade para Interpretação no Ambiente Organizacional. In: *XXXVII Encontro Anpad*, Rio de Janeiro.
- Mercer, K. (1990). *Welcome to the jungle*. Em J. Rutherford (Org.), *Identity*. Londres: Lawrence and Wishart.
- Meunier, M. (1965). *La légende de Socrate*. Paris: Albin Michel.
- Michaelis. (on line) *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php>. Acesso em: 20 de ago de 2016.
- Minayo, M. C. S. & Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, jul./set. v. 9, n. 3, pp. 239-262.
- Moraes, F. F. (2015). *Arquétipo e representações arquetípicas*. Disponível em: <http://www.psiqueobjetiva.wordpress.com/2010/05/21/arquetipo-e-representacoes-arquetipicas/>. Acesso em: 20 de ago 2016.
- Morais, L. L. P. et al. (2008). Da Sereia ao Avestruz: metáforas da representação social identitária em uma instituição policial de Minas. In: *Encontro de Estudos Organizacionais*, 5. Belo Horizonte. Anais. ANPAD.
- Morgan, G. (1996). *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. São Paulo. *Revista de Administração de Empresas*. v. 41, n. 3, Jul./Set. p. 8-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1.
- Motta, F. C. P. (2000). Os pressupostos básicos de Schein e a fronteira entre a psicanálise e a cultura organizacional. In: Motta, F. C. P & Freitas, M. E. (Orgs). *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV.

- MOW – International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Nassar, S. P. (1994). *O professor-ator ou o jogo da sedução na relação professor-aluno*. Rio de Janeiro: Diadorim.
- Neves, G. (2004). *Motivação: a alavanca do sucesso*. Disponível em: <http://www.eupossoeuconsigo.weblogger.terra.com.br/200409_eupossoueuconsigo_arquivo>, quarta-feira, 29 de setembro de 2004. Acesso em: 15 de jul de 2017.
- Nogueira, M. G. S. & Hallal, D. R. (2013). *Resiliência organizacional como capacidade estratégica para um melhor desempenho: um estudo em empresas de tecnologia da informação da cidade de Caçador/SC*. VI Encontro de Estudos em Estratégias – ANPAD, Bento Gonçalves.
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R. & Fiammetti, M. (2009). *A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências*. In: Carvalho-Freitas, M. N.; Marques, A. L. (Orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá.
- Nohara, J. J., Fiammetti, M. & Acevedo, C. R. (2007). *A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências*. Em GPR 2007. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho. Natal /RN. p. 2.
- Novelli, A. L.; Moura, C. P. de; Curvello, J. J. A. (2013). *Teorias e métodos de pesquisa em comunicação organizacional e relações públicas: entre a tradição e a inovação*. Porto Alegre: Edipucrs, 2013.
- Nunes, A. I. B. L.; Silveira, R. do N. (2009). *Psicologia da aprendizagem: processos, teorias e contextos*. Brasília: Liber Livro.
- Nunes, C. (1985). *A sina desvendada*. *Educação em revista*, n. 2, p. 58-65, dez.
- Oliveira, E. B. C. & Alves, B. P. (2005). *Ensino Fundamental: Papel do Professor, Motivação no Contexto Escolar*. Disponível em:

<www.sites.ffclrp.usp.br/paideia/artigos/31/09.pdf>. Acesso em: 18 de jul de 2017.

Oliveira, J. C. de. (1999). Formação histórica do direito do trabalho. In: Barros, A. M. de (Coord.). *Curso de direito do trabalho*. Estudos em homenagem a Célio Goyatá. São Paulo: LTr.

Oliveira, M., Maçada, A. C. G. & Goldoni, V. (2006). Análise da aplicação do método: estudo de caso na área de sistemas de informação. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. *Anais*. Salvador: ANPAD.

Oliveira, S. R. de. (2004). *Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à Uniodontologia*. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. p. 27.

Orlandi, E. (2003). *Princípios e procedimentos*. 5. ed. Campinas: Pontes. p. 7-39.

Ornellas, T. C. F. & Monteiro, M. I. (2006). Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. *Rev Bras Enferm*, Brasília. v.59. n. 4. p. 552-555.

Ovidio. (2003). *Metamorfoses*. In: Novak, M. da G. & Neri, M. L. (org.). *Poesia Lírica Latina*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes.

Pagés, M. et al. (1987). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.

Pêcheux, M. (1997). *Semântica e discurso: uma crítica da afirmação do óbvio*. Campinas: Edumicamp.

Pêcheux, M. (2009). *Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. Trad. Eni Puccinelli Orlandi et al. 4 ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp.

Pereira, A. M. S. (2001). Resiliência, personalidade, stress e estratégias de coping. In: J. Tavares (Org.) *Resiliência e educação*. São Paulo: Cortez.

- Pereira, E. F. P. & Tolfo, S. R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. *PsicolArgum.* V.34, n. 86, out. /dez.
- Pérezgonzáles, J. D & Vilela, L. D. (2005). *La centralidade del trabajo*. Dublin: Lulu Inc.
- Pimenta, S. G. (2002). Formação de professores: Identidade e saberes da docência. In: Pimenta, S. G. (Org). *Saberes Pedagógicos e Atividades Docente*. São Paulo: Cortez.
- Pimenta, S. G. (1997). Formação de Professores – Saberes da Docência e Identidade do Professor. *Nuances*, vol III, Presidente Prudente, p. 05 - 14.
- Pineau, E. L. (2013). Pedagogia Crítico-Performativa: encarnando a política da educação libertadora. In: Pereira, M. de A. (Org.). *Performance e Educação: (des)territorializações pedagógicas*. Santa Maria: Ed. da UFSM, 2013, p.37- 58.
- Pinheiro, D. P. N. (2004). A resiliência em discussão. *Psicologia em Estudo*, v. 9, n. 1, Maringá.
- Polanyi, K. (2000). *A grande transformação: as origens de nossa época*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus.
- Prado, G. M. A. (2013). A criança interior e os seus arquétipos. *Portal Educação*, 26 out. 2013. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/a-crianca-interior-e-os-seus-arquetipos/51356>> Acesso em: 25 de Nov de 2015.
- Rago, M. (2006). Narcisismo, sujeição e estéticas da Existência. *Verve*, 9: 236-250. Disponível em: <

<https://revistas.pucsp.br/index.php/verve/article/view/5147/3674>>.

Acesso em: 13 de abr de 2017.

Ramos, A. M. L. (2010). O sentido do trabalho no Serviço Público. IN: Vieira, F. O. (org). *Curso de Capacitação em Gestão Pública: Módulo V*. Niterói: UFF, Neami.

Ribeiro, A. M. V. (2007). *O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não-governamentais*. Dissertação de Mestrado, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Ricoeur, P. (2006). *Percurso do Reconhecimento*. São Paulo: Loyola.

Robbins, S. P., Judge & T. A. Sobral, F. (2010). *Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Rodrigues, M. V. C. (1994). *Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes.

Rodrigues, N. (2001). *Educação: da formação humana a construção do sujeito ético*. São Paulo: Atlas.

Ronchi, C. C. (2010). *Sentido do trabalho: saúde e qualidade de vida*. Curitiba: Juruá.

Ronchi, C. C. (2016). *Narcisismo nas organizações: O drama do individualismo no mundo do trabalho*. Curitiba: Juruá.

Rosa, M. D. (1998, janeiro/junho). A psicanálise frente a questão da identidade. *Psicologia e Sociedade*, 10 (1), 120-127.

Rossato, E. (2011). *As transformações no mundo do trabalho*. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461/70071>>. Acesso em: 03 de jul de 2017.

- Rudnicki, T. (2007). Preditores de qualidade de vida em pacientes renais crônicos. *Estudos de Psicologia*, 24(3). pp. 89-351.
- Sampaio & Migliavacca (2015). Contribuições do narcisismo para a modificação da teoria do masoquismo. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, Londrina, v. 36, n. 1, p. 2, jan./jun.
- Sawitzki, R. C. et al. (2012). Sentido, significado do trabalho e identidade nas atividades de tutoria em educação a distância. *Anais EnANPAD*. Rio de Janeiro.
- Schechner, R. et. al. (2010). O que pode a performance na educação? *Revista Educação e Realidade*, v. 35, n. 2, p. 23-35, maio/ago.
- Schmitt, E. C. & Leal, A. P. (2006). Liderança, mito e identificação. In: Encontro Nacional Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 30. 2006, Salvador. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD.
- Schön, D. A. (1992). Formar Professores como Profissionais Reflexivos. In: Nóvoa, A. (Org.). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste Mental do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Sennet, R. (2008). *A Corrosão do caráter: consequências pessoais de trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Sennett, Richard. (2002). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Trad. de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record.
- Silveira, N. (1968). Jung, vida e obra. Rio de Janeiro: José Álvaro Editor.
- Sousa, C. S. (2014). Resiliência e interculturalidade para educação inclusiva e qualidade para todos. *I Seminario Estatal de Interculturalidad, Comunidad*

- y *Escuela de la Universidad de Málaga*. Disponível em: <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/8350/Ponencia%20Carolina%20Sousa_Conferencia%20SICOE%202014.pdf?sequence=1>
Acesso em: 01 de jun. de 2017.
- Souza, R. (2014). *Os símbolos e arquétipos de Jung*. Disponível em: <<http://somostodosum.ig.com.br/artigos/almas-gemeas/os-simbolos-e-arquetipos-de-jung-01448.html>>. Acesso em: 23 de mar de 2017.
- Tolfo, S. da R. et. al. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: *Anais do Fórum CRITEOS*. Porto Alegre: UFRGS.
- Tusaie, K. & Dyer, J. (2004). Resilience: a historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice* 18, p. 3–10, 2004.
- Vera, L. C. R. G. (2009). *A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho: equilibrado como fator de desenvolvimento humano*. Dissertação de mestrado do Programa de Mestrado Acadêmico em Organizações e Desenvolvimento, da FAE Centro Universitário. Curitiba.
- Vergara, S. C. (2013). *Gestão de Pessoas*. 14. Ed. São Paulo: Atlas.
- Viana, J. C. C. R. (2010). *O perfil motivacional do docente da rede estadual de ensino fundamental na Paraíba*. 2008. 174 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- Vianna, M. T. (1996). *Direito de resistência*. São Paulo: LTr.
- Vianna, S. (1991). O trabalho até a idade moderna. In: Sússekind, A. Maranhão, D. & Vianna, S. *Instituições de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo. Ltr.
- Vieira, A. (2007). Identidade e Crise de Identidade: Reflexões Conceituais. In: Vieira, A. & Goulart, Í. B. *Identidade e Subjetividade na Gestão de Pessoas*. Curitiba: Juruá.

Weber, M. (2004). *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. São Paulo: UNB, 2004. v, 1/2.

Winnicott, D. W. (1975). *O Brincar e a realidade*. Rio de Janeiro: Imago.

Woleck, A. (2010). *O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica*. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Disponível em: <<http://www.iesc.ufrj.br/cursos/saudetrab/trabalho%20ocupa%E7%E3o.pdf>>. Acesso em: 07 ago 2015. p. 3.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.

APÊNDICES

APÊNDICE A: Entrevista com os Gestores Imediatos

MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO

ALUNA: TÔNIA VALÉRIA MOREIRA GOMES CAVALCANTE

TEMA: O SENTIDO DO TRABALHO NA DOCÊNCIA SUPERIOR E SEU ARQUÉTIPO PERFORMÁTICO: ESTUDO DE CASO

A presente entrevista tem cunho acadêmico e destina-se ao levantamento de informações para dissertação de Mestrado, portanto, sua participação é muito importante.

ENTREVISTAS COM OS DOCENTES

GUIÃO DA ENTREVISTA

1. Levando em consideração sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?
2. Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?
3. Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual e a sua reação mais habitual?
4. Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?
5. Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?
6. Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

7. Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!
8. Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?
9. Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?
10. Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?
11. Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?
12. Você se sente de fato parte da Instituição?

APÊNDICE B: Entrevista com o Coordenador Geral

MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO

ALUNA: TÔNIA VALÉRIA MOREIRA GOMES CAVALCANTE

**TEMA: O SENTIDO DO TRABALHO NA DOCÊNCIA SUPERIOR E SEU
ARQUÉTIPO PERFORMÁTICO: ESTUDO DE CASO**

A presente entrevista tem cunho acadêmico e destina-se ao levantamento de informações para dissertação de Mestrado, portanto, sua participação é muito importante.

ENTREVISTA COM O COORDENADOR GERAL

GUIÃO DA ENTREVISTA

1. Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com os perfis: sedução, narcisismo, resiliência e identidade?
2. Na sua visão, qual o arquétipo que predomina no quadro da IES?

APÊNDICE C: Entrevista com os Coordenadores Adjuntos

MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO

ALUNA: TÔNIA VALÉRIA MOREIRA GOMES CAVALCANTE

**TEMA: O SENTIDO DO TRABALHO NA DOCÊNCIA SUPERIOR E SEU
ARQUÉTIPO PERFORMÁTICO: ESTUDO DE CASO**

A presente entrevista tem cunho acadêmico e destina-se ao levantamento de informações para dissertação de Mestrado, portanto, sua participação é muito importante.

ENTREVISTAS COM OS COORDENADORES ADJUNTOS

GUIÃO DA ENTREVISTA

1. Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com os perfis: sedução, narcisismo, resiliência e identidade?
2. Na sua visão, qual o arquétipo que predomina no quadro da IES?

APÊNDICE D: Transcrição das Entrevistas

GÊNERO MASCULINO

Professor 01

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“As mudanças estão presentes em toda a parte, no ambiente de trabalho, nos valores e costumes sociais e, claro, no mundo corporativo não é diferente. E toda mudança exige uma enorme solicitação de adaptação das pessoas em geral. Entendo que toda mudança implica em novas abordagens e soluções, rompendo com o estado de equilíbrio alcançado anteriormente e o substitui por um estado provisório de tensão. E as pessoas às vezes nem sempre podem responder adequadamente aos novos estímulos e essa situação pode gerar uma certa instabilidade. Mas no mundo atual em que vivemos, as organizações até por necessidade de sobrevivência no mercado, precisam de constantes mudanças, particularmente eu tenho uma certa facilidade de me adaptar com essas mudanças”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Nós na realidade, vivemos em diversos grupos (familiares, de vizinho, de amigos, de trabalho) nos quais interagimos e crescemos O homem é um animal que depende de interação para receber afeto, cuidados e até mesmo para se manter vivo. Interagir com as pessoas faz parte da nossa natureza e portanto, temos a necessidade de se comunicar, de aprender, de ensinar, de se relacionar com o próximo. Dessa forma, eu procuro interagir com as pessoas no ambiente de trabalho de forma amável respeitosa e cordial porque dessa forma eu contribuo para tornar melhor, esse ambiente de trabalho no qual estou inserido”

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“A adversidade faz parte da vida. Superar as adversidades é um dos maiores obstáculos que enfrentamos. Os problemas, sejam grandes ou pequenos apresentam-se a nós durante toda a nossa existência. A minha reação mais habitual diante de uma situação de adversidade, particularmente eu busco encará-la e aprender com ela.”

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

Como um cidadão cumpridor do seu dever, que busca ter uma vida íntegra e reta em todos os ambientes em que frequenta

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Eu penso que as pessoas me veem como um cidadão cumpridor do seu dever, que busca ter uma vida íntegra e reta em todos os ambientes em que frequenta. Eu penso que os colegas me veem assim. Aliás...eu busco ser assim... eu me considero assim”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Eu me considero uma pessoa muito satisfeito com as conquistas que tenho obtido ao longo da minha carreira como professor, e que não tenho encontrado dificuldades e me adequar às inovações/demandas naturais que têm ocorridas no ambiente de trabalho”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Em primeiro lugar Deus, depois a minha família, e em seguida o meu trabalho. Como cristão tenho Deus em primeiro lugar, depois sou muito ligado á minha família e claro procuro ser cumpridor dos meus deveres enquanto Professor até porque preciso do meu trabalho para a sobrevivência da minha família”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“É bastante gratificante, eu realmente gosto muito de dar aula e na medida em que desenvolvo o meu trabalho, estou contribuindo para a criação de um mundo melhor, porque creio que com um trabalho

desenvolvido com competência e responsabilidade, *nós professores, podemos mudar a vida dos nossos alunos para melhor, então gosto muito do que faço*”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Você trabalhar fazendo algo que você gosta é extremamente prazeroso. Poder estar sustentando a minha família trabalhando numa Instituição como o Uniceuma isso a cada dia me motiva mais a buscar continuar a ser responsável, ser cumpridor dos meus deveres, ter uma postura de correção em sala de aula e me leva a dar o meu o melhor enquanto Professor”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Essa foi uma pergunta bastante interessante e oportuna, mas eu creio que não só eu, mas todos os Professores devem saber que no exercício da nossa atividade de docentes, estamos inseridos num processo de formação não apenas de profissionais, mas também de líderes que serão inseridos num mundo de contínuas e rápidas mudanças em que estes devem estar aptos a exercerem ao saber e o saber fazer”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Creio que não só eu, mas todos os professores, com certeza absoluta gostam e têm orgulho em poder trabalhar numa Instituição como o UniCeuma. E veja, tenho uma filha que é Médica e tão logo ela voltou de São Paulo eu a incentivei a dar aula também no Ceuma”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Completamente integrado à Instituição, fazendo parte dela”.

Professor 02

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“As empresas modernas assim como nós profissionais devem ter flexibilidade, que significa está preparada para as mudanças. Nesse sentido, minha reação é analisar e agir com tranquilidade diante das mudanças principalmente para evitar o estresse”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“A Ética é o ideal para conduta humana, pois a evolução de seus princípios deu-se juntamente com o processo evolutivo da humanidade, e orienta o ser humano sobre o que é bom e correto e o que deveria assumir, orientando sua vida em relação a seus semelhantes, visando o bem comum, assim procuro sempre agir com ética construindo relações duradouras que possam fazer de mim e das pessoas de meu convívio algo positivo”

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“O desafio faz parte de nosso dia a dia, com a evolução da tecnologia as informações estão presentes em tempo real, isso faz com que os alunos tenham contato direto com as novidades e muitos tentam colocar em cheque o conhecimento do professor, desafiando-o, Tenho pautado minhas reações com tranquilidade e com a verdade, devemos ter humildade de quando não termos conhecimento sobre o assunto, dizer do não conhecimento, mas ao mesmo tempo usar a informação para pesquisa e feedback ao alunos”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“A construção de uma imagem dentro do ambiente de trabalho está relacionada a credibilidade, neste sentido sempre, e em todas as empresas que trabalhei ou que trabalho dar resultados, ter postura, e transmitir confiança perante aos clientes da empresa”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Minha vida profissional e social sempre foi construída dentro dos preceitos éticos, religiosos e de valores, mesmo não sendo Maranhense, consegui construir uma rede de relacionamento que me fez ser conhecido e reconhecido perante a sociedade com esses preceitos”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Ao longo de 12 anos na docência busquei construir conhecimentos, na academia e com os alunos, tenho como habito dizer aos alunos que em sala de

aula não estou para ensinar e sim para construir conhecimento, nesse sentido ao longo desses anos desenvolvi habilidades conceituais e técnicas que acredito ser suficientes para um bom trabalho”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Hoje divido minha vida de docente com a de executivo empresarial e funcionário público, procuro dedicar-me ao máximo em cada momento de minha vida, além disso tenho família amigos, ser professor é uma dádiva é um ato de amor, assim não procuro dar prioridade a profissões e sim ser excelente nas minhas atividades”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Acredito que meu trabalho representa um valor importante na sociedade, procuro exercer influência positiva principalmente sobre a motivação dos meus alunos e liderados. Compreender o sentido do trabalho hoje é um desafio importante para os professores, administradores, tendo em vista as mudanças e transformações que têm atingido as organizações”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Aprendi na minha vida acadêmica que os objetivos empresariais é uma média ponderada dos objetivos das pessoas que dirigem a empresa. Para alcançar seus objetivos, uma empresa necessita da cooperação dos indivíduos, e estes por sua vez, ao serem admitidos na empresa, trazem consigo a necessidade, aspirações e expectativas que esperam sejam satisfeitas em troca de seu trabalho, nesse sentido pauto meus interesses”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Visão é a projeção que você faz de um desejo ou de vários desejos. Através dessa visão você compreende por quais caminhos deve percorrer para atingir suas metas, ou seja, para atingir a missão que você tem. A missão é na verdade o que você busca atingir. São os detalhes desses objetivos principais. É o motivo da sua busca. Missão é a essência, o propósito maior, aquilo que o motiva a prosseguir e o que lhe dá forças”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Muito orgulho, não só pela função que exerço como professor mas por estar em uma Universidade que hoje é referência na educação em nosso Estado”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Independentemente de minha função de professor na universidade, sou administrador, sendo assim tenho como lema de vida que “existe uma relação empregado e empregador” onde você só é importante para empresa enquanto dá os resultados que ela precisa. Nesse sentido, não tenho sentimento de ser parte de uma empresa onde sou empregado”.

Professor 03

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Tenho um pouco de dificuldade com relação às mudanças que contrariam as minhas vontades, porém tento me adaptar ao que a instituição pede o quanto antes, tentando ver os pontos positivos da mudança.”

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Considero a relação muito boa, tendo em vista a facilidade de comunicação”

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Tento sempre pensar, refletir, analisar a situação para não tomar decisões precipitadas”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Como uma pessoa agradável”

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Como uma pessoa agradável, eu sei ser agradável”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Considero que tenho obtido êxito no que me proponho a realizar”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Na minha realidade atual tenho dado um foco muito grande ao meu trabalho como professor, por ter começado a pouco tempo, afim de me ambientar o quanto antes com a docência”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Me sinto realizado por contribuir com a construção do conhecimento”

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“É uma relação mais de "sonho", de uma coisa que sempre tive vontade de fazer”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Sim”

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim. Bastante orgulho, estou unindo o útil ao agradável”

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Sim. Cada dia mais”.

Professor 04

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Hoje, após anos de exercício, a reação é de naturalidade, pois as mudanças são constantes no ambiente corporativo”

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“As pessoas são diferentes. Portanto a lida com os indivíduos ocorre de acordo com as individualidades”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“A princípio surpresa. Em seguida a ação é de moderação, de ouvir, entender”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Entendo que sou visto com respeito”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Percebo imagem de naturalidade e respeito”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“De forma gradativa e considerando as limitações, me considerando em processo de crescimento e aperfeiçoamento”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Em lugar de destaque, considerando que, normalmente, qualquer indivíduo de sucesso, passou antes por um professor”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Percebo que proporciono uma contribuição significativa com o trabalho que desenvolvo”

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Busco gostar do que faço. Assim, incluo o trabalho como interesse de realização profissional”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Não conheço a atual missão e visão da organização. Mas, busco, através do compromisso, o bom desempenho do papel assumido”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim, tenho orgulho”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Sim, quase sempre”

Professor 05

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Costumo reagir positivamente, porém quando as mudanças vão de encontro aos princípios de gestão da organização que trabalho a minha reação passa a ser negativa”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Considero positiva a minha relação de trabalho com as pessoas”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Ao me sentir desafiado a minha reação é positiva, pois o desafio no meu ponto de vista estimula a competição e a competição absorvo como um fator motivacional que desperta cada vez mais a necessidade de desenvolver melhor o trabalho”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Em um primeiro momento as pessoas me veem uma pessoa fechada e séria. Em um segundo momento, após maior contato laboral, as pessoas me veem como uma pessoa companheira e colaborativa”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Considero minha imagem positiva junto a instituição e aos colegas de trabalho”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Creio que desenvolvi e busco desenvolver sempre habilidades para a melhoria do processo ensino. Com relação as conquistas, me considero uma pessoa em busca continua de realização pessoal”

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Considero o lugar do professor entre as principais. Pois além de ser uma fonte de conhecimentos e aprendizado é também uma fonte de renda”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Considero que meu trabalho faz total diferença na formação das pessoas”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“É total a relação do trabalho de professor com meu interesse, uma vez que a busco a relação ensino x aprendizagem, além de agregar financeiramente também”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Sim”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim”

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Sim”

Professor 06

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Encaro com naturalidade. As mudanças fazem parte da vida. Claro que quando benéficas são muito mais interessantes, mas como sabemos nem todas são boas.... cabe a nós, profissionais, saber lidar com qualquer tipo de mudança, ainda mais em um mercado tão dinâmico e inesperado. A capacidade de adaptação e a resiliência são requisitos cruciais para qualquer profissional”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Pela minha própria formação e profissão, percebo que são inerentes. As pessoas representam apoio, suporte, colaboração e alcance de objetivos. Sem elas, sejam clientes externo ou interno, é quase impossível alcançar o sucesso. Em que pese os conflitos humanos, que são totalmente naturais em qualquer ambiente, percebo que as pessoas exercem grande importância para a minha vida e carreira”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Procuro dar maior atenção a estes desafios. O estresse me motiva para a resolução de problemas de forma imediata, não obstante que eu venha a ter um desgaste mental, emocional e físico maior”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Acredito que de forma satisfatória”

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Difícil de responder a esta pergunta [...] os ambientes diferentes tendem a ter percepções diferentes [...] Por exemplo: meus amigos podem me achar amigo, companheiro, alegre... por outro lado, os alunos podem não me achar com essas características, mas podem me ver como um excelente professor e vice-versa [...]. Assim, acredito que deva depender

da circunstância e do ambiente social previamente definido. De qualquer modo, percebo através das pessoas que eu tenho uma boa aceitação social”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Em constante evolução, a cada semestre melho minhas competências e habilidades, considerando os aspectos técnicos, bem como os comportamentais. A docência é um ambiente dinâmico que exige de nós, professores, uma contínua atualização”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Primeiro a Vida espiritual; segundo a vida familiar e terceiro o trabalho (docência). Vejo que é uma posição considerada, se levarmos em conta os meus valores e princípios”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Escolhi a docência como profissão e, portanto, o faço com prazer. O trabalho de professor é gratificante, desafiante e estimulante, considerando o meu autodesenvolvimento profissional, enquanto Administrador e Consultor”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Total, pois há uma convergência no sentido da autorrealização profissional, social, e financeiro”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Com certeza. A evolução e sucesso da IES estão intimamente ligados ao nosso desenvolvimento profissional”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim. Trabalhar em uma grande Universidade é sempre o objetivo de qualquer professor de nível superior. A IES pode não ser perfeita, mas oferece todas as

condições estruturais e salariais que um docente precisa para desenvolver um trabalho com qualidade”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Sim. Quando gostamos do que fazemos, e "compramos" a missão da empresa, acabamos fazendo parte da IES, ainda que não percebamos”.

Professor 07

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Bom, uma das características da nossa época é a mudança, de fato todo dia encontramos desafios novos e possibilidades novas. O que nos resta é essa capacidade de se adaptar realmente, de encontrar modelos internos que deem suporte as demandas externas. É [...] aquelas frases batidas da zona de conforto, elas já não devem mais existir, na verdade a figura de alguém sentado em uma posição já não se encaixa na sociedade atual. Hoje, talvez, a figura mais correta seria de pessoas em constante movimento, então, o que eu busco fazer no meu ambiente de trabalho é estar disponível a estas mudanças e resistir o menos possível ao fluxo do movimento porque uma vez que ela é interativa uma vez que ela estabeleça por si só, a necessidade nossa é de ter competência e acompanhá-la”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Bom, as relações de trabalho tem natureza própria, as relações de trabalho são diferentes das relações familiares e no meu ponto de vista nós não podemos confundir as relações. A própria fala de que as empresas são família é de alguma forma um discurso de cooptação e de busca de adesão, nós temos na família uma relação completamente distinta da do trabalho. É possível ter amigos no trabalho? sim, claro, mas não se pode perder de vista que ali é uma relação de troca, ela é uma relação de cunho comercial no qual nós somos desafiados até paradoxalmente a competir e a cooperar simultaneamente, então eu tenho que buscar ser o melhor professor e isso significa impor o meu trabalho sobre o colega, mas ao mesmo tempo eu tenho que ser companheiro que ajuda, então esse é o discurso complexo, mas eu entendo que tenho uma relação tranquila amistosa com os colegas e entendo que é mais ou menos essa a proposta, poucos desses colegas de trabalho são colegas fora do

ambiente de trabalho. Isso talvez seja um indicador da natureza da relação, mas não há na minha leitura uma animosidade e nenhum problema maior”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“É o estresse é uma outra faceta da nossa sociedade. Nós somos constantemente, diariamente apresentado a situações de estresse pelo trânsito, pela carreira, pelo desafio dos prazos, pela lógica da eficiência e da racionalidade, então todas essas questões são fatores estressores, e o que eu procuro é manter uma saúde psíquica interna, que tem a ver com o meu ambiente também fora do ambiente de trabalho, que espero ter uma família tranquila na qual você conviva pacificamente, é ter escapes, é ter atividades físicas né, ter uma transcendência que na minha opinião é importante uma relação com Deus, com o eterno, com o Divino. Então essas questões praticadas fora do ambiente de trabalho me dão suporte para poder enfrentar os estresses e as lutas do dia a dia do trabalho. No trabalho, do próprio ambiente do trabalho em si. Eu busco não estar gerando situações de desconfortos, buscando resolver as questões do início, quer seja com colega, quer seja com aluno e assim desarmando as bombas antes mesmo delas se instalarem, então eu acredito que a minha forma de lidar com essas questões tem muito a ver com um preparo pessoal”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Bom, a prática do feedback explícito e oficial não é muito presente na organização, a respeito de nós termos avaliações institucionais essas avaliações costumam não ter feedback para o professor, então a percepção que nós temos é informal no sentido de que profissionalmente temos atendido as demandas da instituição e dos alunos, sem que isso signifique que você é melhor do que alguém, mas a percepção que eu tenho é que tenho desenvolvido meu trabalho dentro dos parâmetros propostos pela organização e com um índice de satisfação que me mantém, sendo interessante para a organização e o trabalho em sala de aula”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Ah [...] eu acredito que tenho uma imagem positiva frente aos colegas, frente aos alunos e [...] frente a instituição. Uma imagem que foi

construída ao longo de quase 10 anos de casa na busca de um trabalho que seja profissional e que eu valorize e respeite as pessoas e...de alguma forma contribua pra formação do aluno né, que é a minha área principal de atuação na instituição. Então, *eu percebo a minha imagem como uma imagem que seja profissional e que seja adequada ao tipo de trabalho que é desenvolvido pela instituição*”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Como falamos anteriormente, nós somos sempre desafiados, então ser professor a 10 anos atrás é diferente de hoje, então é necessário assimilar novas habilidades, buscar novos conhecimentos, mas eu entendo que, por exemplo, meu nível de leitura é muito maior hoje do que a 10 anos atrás, devido a isso a minha capacidade de expor o conhecimento aos alunos é melhor do que a 10 anos, contudo, percebo que poderia utilizar ainda melhor as ferramentas tecnológicas que a despeito de estarem disponíveis ainda não foram completamente assimiladas por mim no meu trabalho. Então vejo que por um outro lado tenho conseguido assimilar e efetuar melhorias nessas habilidades, mas por outro lado eu ainda preciso melhorar bastante”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Bom, a vida humana é complexa e ela não deve ser resumida simplesmente ao ato de trabalhar, como eu falei antes, eu tenho atividades além do trabalho e a despeito do trabalho ser importante, várias vezes já afirmei isso, tenho a bênção de fazer o que gosto, gosto dessa interação, gosto desse trabalho, mas para mim antes do trabalho vem Deus e vem a família, vem a minha vida, minha consciência e a despeito do trabalho ser uma posição extremamente importante, ele está abaixo de outras prioridades, o que não significa em nenhum momento que não dê a ele importância e nem busque a desempenhar da melhor maneira possível, mas entendo que é apenas uma parte da minha vida e não a minha vida. Não acredito que o trabalho resuma a identidade e potencial de uma pessoa, então gosto demais do que faço, acredito que desempenho bem esse papel, mas não colocaria esse trabalho como prioridade única e sendo redundante uma prioridade primeira na vida, ele se encaixa em outras questões importantes”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Eu me sinto bastante feliz porque eu vejo no meu trabalho uma oportunidade de ajudar pessoas e isso me torna útil a elas, então [...] . interagir, discutir, fazer pensar, fazer refletir de alguma forma o seu comportamento, modelar alguma coisa na vida da pessoa, isso tem muito sentido, tem muitos significados [...] eu acredito que o meu trabalho seja extremamente significativo, há um sentido nele e isso obviamente faz parte do pagamento que você tem. Além do salário eu recebo a satisfação como parte do pagamento do meu trabalho”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Eu acho que tá muito alinhado porque um dos meus interesses é compartilhar conhecimentos, interagir com pessoas que é algo que me é muito caro, muito importante e o meu trabalho me permite isso não só com os colegas, mas com os alunos e isso acaba mantendo bastante atualizado na vida, dos pensamentos que turma vem, turma vai e você tem contato com pessoas de diversas classes sociais, nas diversas condições, diversas histórias, então isso é muito interessante, é muito o fim daquilo que eu gosto de estudar e pesquisar, então eu acredito que tá muito alinhado o trabalho com os meus interesses”.

10. Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“De maneira formal o que estar escrito no manual não conheço, mas há uma frase que norteia a organização "educallis com qualidade" que é educação com qualidade e isso pra mim tem um significado que vai além do ensino do conteúdo, educação tem a ver com a educação do indivíduo, a construção de uma pessoa. Fazer isso com qualidade é um desafio muito e muito grande e interessante, então para mim a visão e missão tem, embora não saiba descreve-la como estar no manual institucional, para mim ela tem a ver como essa frase que é norteadora da instituição que é educação com qualidade, formar pessoas com princípios de qualidade”.

11. Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Tenho. Acredito que a instituição tem uma história, são 26 anos de história, tem o pioneirismo e como toda instituição tem seus problemas, suas dificuldades, mas eu me sinto feliz em trabalhar na instituição, vejo que nos

últimos anos bastante coisas tem sido feitas no resgate desse valor institucional, no resgate do apreço pela instituição e me sinto bem, me sinto confortável, não me sinto constrangido em nenhum momento por trabalhar na Instituição. Acredito que é um espaço adequado pra desenvolver o trabalho e pra expor as competências que nós temos”.

12. Você se sente de fato parte da Instituição?

“Acredito que sim uma vez que, como falei já são quase 10 anos de casa, embora eu entenda que, pelas lógicas que regem o mercado, a minha história não me dá prerrogativas de permanecer nela indefinidamente, como eu falei na primeira resposta, existe uma natureza na nossa relação comercial, que tem muito a ver com interesses mútuos, então eu sou parte da instituição porque por enquanto, pra mim, a instituição é importante e eu sou importante pra ela, mas esse não é um vínculo familiar do qual você nunca mais se livra ou você não pode romper, esse é um vínculo que tem utilidade, é um vínculo utilitário tanto pra mim, tanto pra ela e que ele vai permanecer enquanto isso for importante pra ambos, mas enquanto eu estiver na instituição eu entendo que isso não me garante uma permanência perpétua nela, cada uma das partes, seja eu ou seja ela podemos romper esse contrato em qualquer momento se a relação deixar de ser boa e interessante pra ambos”.

GÊNERO FEMININO

Professora 01

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Olha, hoje, no estágio atual da minha [...] do meu percurso profissional eu reajo com mais maturidade, com certa maturidade sem desconhecer, sem deixar de considerar as mudanças, as alterações, mas, eu me adapto, eu reajo sem grandes problemas, sem grandes questões. Eu me percebo assim, já foi, já foi mais traumático considerando o meu perfil de [...] digamos de perfeccionista, de querer que as coisas aconteçam exatamente como eu percebo, hoje eu já me adapto muito melhor, já convivo muito melhor com as mudanças”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“É, eu já sou muito mais tolerante hoje [...] eu já fui muito mais cartesiana [...] querendo enquadrar todo mundo naquele [...] hoje eu já consigo ver e perceber, respeitar sobretudo as diferenças, as diferenças entre as pessoas, então isso me dá uma certa tranquilidade para conviver de contornar problemas, de resolver questões considerando essas diferenças entre as pessoas”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado?

“Hoje é respirar lhe confesso. Eu digo assim.. o serviço público, eu ainda tenho um viés no serviço público mas, o serviço público me ensinou muito, isso é, saber fazer essa mediação. Hoje eu paro, eu consigo perceber e não aumentar conflitos, levando isso para sala de aula por exemplo eu já consigo hoje minimizar muitos conflitos em sala de aula”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

[...] Interessante isso é uma coisa que me passou há pouco tempo é [...] eu vou falar especificamente do ambiente do trabalho da universidade, eu não falo, não vou falar do ambiente de trabalho do setor público, vamos dizer assim. Porque é como se lá eu tivesse hoje eu tivesse muito mais adaptada, não é nem que eu tivesse muito adaptada, é como se eu tivesse num nível acima, porque tem muita gente nova que demanda muito aquilo que eu sei , aquilo que eu já agreguei de conhecimento do setor público, mas eu sou demandada assim. E no ambiente do trabalho da academia, eu também me sinto à vontade, tem esse ponto de tranquilidade, de saber que eu não me sinto inferior, eu não me sinto menor, eu me sinto bem, a verdade é essa”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Como uma pessoa conciliadora, isso chega inclusive a verbalizar, eu percebo isso no ambiente da minha família por exemplo, eu sou uma pessoa muito solicitada pra dirimir conflitos pra resolver situações e tem certas horas que eu até me sinto assim, porque eu sou levada pra essas instância, eu tenho esse viés de conciliar, de compreender, de entender, de ver a parte de cada um, eu já considero um ponto de maturidade na minha vida”

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“É [...] ser professor pra mim é uma coisa muito boa [...] muito boa, hoje eu tenho essa convicção eu nasci para ser professora, eu gosto muito sobretudo eu gosto muito dessa área que eu trabalho, dessa área que eu trabalho com os alunos, eu gosto muito, é uma coisa assim apaixonante pra mim. Trabalhar economia por exemplo, foi um grande desafio lecionar a disciplina teoria econômica no primeiro período, mas como eu consigo a interação com os alunos, pra mim é apaixonante”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“De prioridade? Você fala numa escala de um a dez? o de professor é um. Eu me sinto super bem numa sala de aula trabalhando, discutindo, correlacionando, atualizando uma teoria correlacionando com uma prática. Como é que eu justifico isso, é um viés que eu tenho, digamos [...] no serviço público me parece uma mera rotina. Aqui a sala de aula é um processo constante de construção, de aprender, de ver, é muito dinâmico, tudo muito interessante”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“É um sentimento muito bom. É um sentir-se bem, é uma realização. Eu pretendo continuar, eu vou ficar nesse processo de aprender e de trocar”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Pessoais me gratifica muito, profissionais me gratifica muito o trabalho de docência”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Olha, eu não conheço e me parece assim que é secundário. Não é que seja secundário a visão e a missão de uma organização, talvez seja até uma falha e tal, mas eu tô tão envolvida ali com aquele fazer ali, aquela coisa da sala de aula que, que realmente eu nunca parei pra pensar a visão e a missão da organização e essa relação aqui no trabalho, talvez mereça um pouco mais de atenção e de ver se tem algum viés”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim, tenho. A instituição pra mim, ela cresceu muito, ela cresceu muito no ponto de vista da maturidade e de respeito, de respeito junto à própria comunidade acadêmica”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Sim, enquanto professora me sinto parte da instituição, essa relação de professor eu me sinto”.

Professora 2

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“As organizações, bem como as instituições de ensino devem ter flexibilidade e o indivíduo também, pois precisam estar preparados para as mudanças. Busco analisar e agir com tranquilidade, pois as mudanças estão em toda parte e hoje eu já me adapto muito melhor” (feminino – professora 2).

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Para o professor acho que é um pouquinho diferente, né, porque existe o relacionamento do professor com os professores, com os funcionários da instituição, e dos professores com os alunos. Eu sempre tento trabalhar de uma maneira muito tranquila, sem muito autoritarismo, tentando compreender os determinantes que acabam levando a situações. No geral, eu acho que a minha relação é boa, eu consigo manter um uma relação que é respeitosa, nem muito próxima, nem muito distante”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Desafiada e estressada? É uma necessidade de adaptação, né, sempre que isso acontece. Quando eu tô muito estressada (risos) eu tento diminuir ou organizar melhor meu tempo, porque as vezes é complicado, o problema da nossa dificuldade de administrar o nosso tempo. Quando estou desafiada, eu costumo encarar, tentando me qualificar da melhor forma pra isso, né, porque a gente também não pode simplesmente aceitar qualquer desafio e achar que

a gente sempre vai dar conta, sempre penso, tento verificar quais são realmente as minhas capacidades, habilidades. É de enfrentar inicialmente, né, de encarar e depois quais são as outras possibilidades, na medida em que o processo vai acontecendo”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“[...] (riso) [...] Como uma profissional qualificada pra estar nesse espaço que eu estou, ainda iniciando a carreira com muita coisa pra conhecer, pra entender, eu só tenho dois anos de docência então acredito que eu melhorei muito nesses dois anos, mas que ainda tenho muita coisa pra aperfeiçoar”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Eu nunca tinha pensado nisso [...]. Mas, eu acho que elas me veem como uma pessoa calma, que tô sempre no meu espaço de trabalho, evitando confusão, tentando trabalhar de uma forma tranquila, assim, tentando fazer do ambiente de trabalho um ambiente prazeroso, né, não um ambiente de estresse ou de relações estremecidas, porque isso dificulta, né, isso também atrapalha nossa qualidade de vida”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Hoje eu já me considero como uma professora bem melhor, uma professora que consegue articular os conteúdos, que conhece as turmas, que consegue estabelecer relações diferenciadas. A partir da própria organização da turma, eu me percebo muito mais apta a esse cargo de professora”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“De grande prioridade, posso falar que é de alta prioridade, de dignidade e de sustento. É o meu trabalho e faz todo sentido na minha vida”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“É gratificante e desafiador. É gratificante porque a gente consegue perceber as diferenças no resultado, com os alunos compreendendo. E é desafiador porque a cada momento novos desafios vão aparecendo, novas formas de

relacionamento com os alunos, comportamentos diferenciados dentro de sala, então, acho que há essa gratificação, esse prazer, esses desafios são sempre constantes no nosso exercício de trabalho”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Diretos, total! Os meus interesses pessoais, eles estão relacionados ao trabalho, que é a condição de sobrevivência inicialmente, daí a importância e a necessidade do estudo, do doutorado e a realização do trabalho, então, o trabalho tá relacionado diretamente com todas essas outras esferas”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Conheço superficialmente, não conheço profundamente, já vi, já li, é um grande desafio, né, porque a missão da Universidade, no que ela se propõe realmente, nem sempre são as condições que a gente tem em sala de aula. Esse desenvolvimento humano maior nem sempre é possível em sala de aula, por conta dos determinantes, das intencionalidades das pessoas que estão ali, muita gente vem só porque quer a graduação, quer concluir o curso superior e não está preocupado com os outros elementos que estão envolvidos nessa missão da Universidade”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim, tenho muito orgulho, eu acredito que é um espaço de destaque na sociedade, não só em São Luís, mas no Maranhão. Um grupo que tá crescendo, que também tem lá na cidade de onde eu vim, então, eu tenho muito orgulho de trabalhar sim nessa Universidade”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Eu acho que agora a gente tá vivendo um contexto que não é muito mercado pela segurança, pela estabilidade, então, existem momentos que a gente se sente mais acolhido do que em outros. Acho que esses momentos transitórios, eles são sempre desafiadores, né, a gente não sabe realmente até que ponto a gente faz parte ou até que ponto a gente pode ser descartado também nesse jogo. Mas no geral, me sinto parte sim”.

Professora 3

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“É [...] a gente não pode [...] eu sempre digo que a gente não pode ficar fazendo muitos planos, porque a realidade se modifica a todo instante, então o correto é a gente se adaptar, é a gente se adaptar à toda novidade [...] tá sempre aberto a receber essas novidades [...] absorver a mudança, aceitar a inovação, aceitar que tudo muda e passar isso pros nossos alunos da melhor forma possível”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Quando você faz aquilo que você ama você sempre busca um tempo saudável de convivência, você respeita os limites das pessoas com as quais você não se dá tão bem e tende a se aproximar das pessoas que você se dá melhor. Mas, em todos os momentos criando e trabalhando em prol de um ambiente favorável, de um ambiente alegre, de um ambiente tranquilo, de um ambiente positivo onde você se sinta bem”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Respirar fundo he he he parar, pensar com calma e refletir qual é a melhor forma de agir pra pra lidar com essa com essa com essa situação que não é comum no dia a dia, o ideal é.. refletir bastante e ponderar a cada coisa que se faça. Ambiente de trabalhosa gente tem [...] pode [...] você pode até se aborrecer, você tem que se aborrecer dentro de um padrão profissional, você não vai se comportar no trabalho como se comporta em casa”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Eu me percebo [...] Dedicada, eu amo o que eu faço [...] esse [...] eu poderia tá fazendo mil coisas que talvez eu ganhava até mais do que o que eu faço, mas como eu eu amo demais o que faço eu digo que é uma vocação, não digo nem que é uma profissão mas [...] É como eu me percebo. Na minha imagem [...] eu acho que eu sou [...] que por mais que eu passe que eu sou uma pessoa

alegre e brincalhona [...] eu passo [...] eu espero passar uma imagem de profissionalismo, respeito e dedicação ao que eu faço porque é como eu me vejo, profissionalmente.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Ah eu acho que [...] É num ambiente social ou [...] Eu acho que as pessoas me veem como uma pessoa alegre, uma pessoa divertida é [...] eu gosto muito de ver um sorriso no rosto das pessoas com as quais eu me relaciono. Eu acho que, me sinto [...] eu acho que eles me veem como uma pessoa agradável né, eu acho (riso)”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Eu sempre digo no primeiro dia da minha aula e no último dia da minha aula é [...] eu não quero que ninguém me ame ou goste de mim como pessoa mas eu quero ser respeitada enquanto professor e a minha satisfação está em chegar ao final e perceber nos olhos dos meus alunos que mesmo aqueles que não gostam de mim, aprenderam o que eu passei, absorveram o conteúdo que foi passado. E eu sempre digo isso no primeiro e no último dia, vocês não precisam me amar ou gostar de mim, mas eu quero que vocês aprendam, se eu conseguir fazer com que vocês aprendam o conteúdo, mesmo que eu forçando, sendo mais exigente, a minha missão foi cumprida”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

Caramba [...] hahaha [...] eu acho que eu [...] eu vim aqui pra dizer [...] eu fico na dúvida entre a minha família e o meu trabalho. Eu sinceramente fico na dúvida, eu não gostaria [...] vamos botar a família porque é uma questão pessoal é [...] É não [...] ia pegar bem não colocar isso [...] mas [...] meu trabalho é minha prioridade na minha vida, tanto que pra eu me mudar de um Estado pro outro a primeira coisa que eu procurei foi um emprego.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Eu não tenho outra palavra não, eu amo demais o que eu faço e eu só me realizo nele [...] eu só me realizo nele. Eu não quero estar em nenhum outro lugar que não seja numa sala de aula ou sentada com um aluno ajudando ele a pensar e aprender.”

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Completa, o meu trabalho ele foi uma escolha pensada dada umas limitações ligadas a área da saúde que eu tenho [...] eu [...] Foi uma das opções que eu pensei. Na verdade eu sou professora desde os 19 anos de idade, mas nunca exerci a profissão até os 33 [...] 34 [...] mas [...] é [...] a minha...eu só penso no futuro profissional sendo professora. Eu [...] meu objetivo próximo é cursar o meu doutorado, provavelmente na sequencia um pós-doutorado mas [...] jamais pensando em almejar uma coordenação, uma pró-reitoria [...]eu acho que essas coisas não [...] podem até parecer mas não foram talhadas para mim, eu quero sim envelhecer dando aula como o meu pai envelheceu, como minha mãe envelheceu, se aposentar e como minha avó envelheceu e se aposentou. Eu quero ser professora o tempo todo, estar em sala de aula”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“É um pecado mas, eu não conheço a missão e a visão da organização. Eu não as conheço, mas eu acredito que sim né? Pelo menos até hoje ninguém me chamou a atenção pra eu não cumpri-las, mas eu acho que sim”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Muito [...] muito orgulho, demais! Não pretendo sair daqui pra [...] Tanto que eu não tô procurando emprego em nenhuma outra instituição de ensino da cidade”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“100%, não [...] porque a gente tem que lembrar que é uma instituição privada, então é um jogo de interesses mas, eu acompanho um quadro que realiza as funções que precisa realizar pra atingir os objetivos e os interesses da instituição. Por outro lado eu também tenho que pensar em mim enquanto profissional, então faço parte? faço, mas não 100%, eu não tenho essa visão distorcida, eu sei que eu colaboro, mas eu sei que eu também não sou nenhuma peça fundamental e insubstituível”.

Professora 4

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Olha, eu acredito que a mudança é algo salutar. Eu acho que a mudança vem pra gente poder se auto-avaliar enquanto profissional da educação. Então, reagir a mudanças é uma capacidade que as pessoas devem ter no meio acadêmico, né. A gente tá cercado de várias variáveis que incidem no processo educativo, então eu... eu tenho uma certa facilidade de adaptação e sempre falo pros meus alunos [...] é [...] a única coisa perene é a mudança, né”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Olha, nesse contexto é [...] Dentro da organização é [...] Eu tenho uma relação de [...] ah, como vou dizer assim [...] sinérgica, eu sempre busco a ideia de cooperação, de compartilhar, eu acho que, no momento, a gente tem que pensar assim, cooperação e compartilhar. Eu acho, que esses são o cerne do trabalho da docência, quando você busca a interação com outras pessoas, porque hoje em dia as disciplinas são tão, é [...] interdependentes, que a gente sempre consegue encontrar alguma coisa, né, que a gente possa utilizar o nosso meio de ensino. Então, assim, a relação que eu busco é de cooperação total. Cooperação, compartilhamento, trocas de ideias, dificilmente você consegue fazer um trabalho acadêmico sem levar em consideração as pessoas que estão ao teu redor. Ok?”

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Olha, às vezes eu tenho reações diversas. As vezes eu fico cansada, angustiada, é...meu Deus, será que eu realmente fiz o que era necessário? Eu sempre fico, talvez e... Faltou algo mais, né, que levaria a não, a não, a não situação de adversidade, vamos dizer assim. Eu acho, como eu te falei, adaptação é tudo, né, se você recuar vai ser um problema, né. Se bater também de frente é um problema. Eu acho que você tem que mensurar a situação e buscar a melhor solução possível. As adversidades estão aí, realmente nas nossas vidas, são muitas, né, o estresse é muito grande, a cobrança é muito grande, a cobrança que a gente tem em nós mesmos é muito grande, a cobrança de nossos alunos, a cobrança dos nossos gestores é

muito grande. Então, assim, bater de frente acho que também não é a situação. Recuar também, também não é a situação. Eu acho que analisar a situação, se cercar de informações pra que você possa discernir o problema, né, propor soluções plausíveis e implantá-las, eu acho que é o [...].”

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Eu acho que eu sou companheira. Eu acho que eu sou companheira. Assim, eu acho que [...] é [...] eu, eu não sei se é uma falha, eu não sei se é uma virtude [...] mas, eu acho que é companheirismo. Eu acho que as pessoas, eu me percebo assim, companheira, é [...] disposta a auxiliar, né. Em alguma questão que possa tá impactando o processo daquele colega, é [...] uma dúvida, uma angústia, eu acho que é companheirismo, eu acho que é como eu me percebo”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“(risos) Eu não sei. Eu acho que [...] ah [...] não sei, eu acho que as pessoas gostam [...] não sei. Fica difícil falar da gente. Eu acho que as pessoas gostam da minha companhia, eu acho que é como eu te falei, eu acho que, por exemplo, é [...] recentemente um colega que tá envolvido num trabalho dissertativo também, solicitou que analisasse o projeto, fizesse algumas inserções, eu acho que é ideia de colaborador, eu acho que eles me veem como colaborador. Uma colaboradora, eu acho assim”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Mediador. Eu me considero como uma mediadora, sabe, eu acredito que o meu maior papel aqui, meu melhor papel é servir de mediação entre meus alunos. Mediação entre processo de ensino aprendizagem e eles. Mediadora”

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Numa escala? Numa escala numérica? [...] Olha, interessante, né, eu me imaginava como educadora há 15 anos atrás. Mas, eu não me vejo fazendo outra coisa hoje. Então numa escala de prioridade, porque a gente tem uma vida e essa vida envolve várias questões. Oito”

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Nossa, que pergunta interessante! Qual é o sentido que eu vejo, né? Eu acho que agrego. Sou [...] é [...] interessante que ontem eu tava falando, eu sempre falo isso nas minhas aulas, senhores eu quero vê-los multiplicadores e não repetidores. Então eu almejo que todas as vezes que vocês saiam por essa porta, 21h, 21 e meia, vocês não sejam mais os mesmos. Eu sempre digo: vocês estarão mais próximos do eu de amanhã do que o eu de ontem, né. Então eu agrego. Eu tento agregar valor nas minhas aulas junto aos meus alunos. Eu acho que esse é o papel que eu tento, tento, tento arduamente”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Total. Total. Total. Eu quero seguir adiante a vida acadêmica e isso pra mim é extremamente gratificante, é [...] hoje eu tô pleiteando doutorado, né, vou conseguir se Deus quiser, eu acho que tem todo um interesse, eu quero seguir a vida acadêmica, é [...] eu quero continuar produzindo, eu acho que eu, eu, nos últimos anos eu não produzi tanto e eu quero fazer, eu quero, eu quero exterminar esse lapso, né, enquanto produção acadêmica, então eu acho que tem tudo a ver, né, como produtora de conhecimento, com multiplicadora de conhecimento, como agregadora de valor para meus alunos, eu acho que tem tudo a ver, tá totalmente direcionado, né, os meus princípios em sala de aula com os interesses”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Sim. Interessante que eu anteriormente não conhecia, mas como eu sou orientadora de estágio, né, e quando você tem [...] Ah [...] falar da instituição a que você tá ligada, você acaba conhecendo a missão e a visão. Sim, eu me considero sim ligada a essa missão e pretendo, né, fazer parte dessa visão a ser alcançada”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Totalmente. Eu sempre falo né, eu falo no Ceuma e não do Ceuma...falo na instituição né e não da Instituição. Eu gosto das pessoas, eu gosto do ambiente, eu já tô aqui há certo tempo, então particularmente eu me sinto muito feliz nessa casa”

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Me sinto, me sinto como mediadora, agregadora educadora, me sinto totalmente parte dessa instituição. Ok?”

Professora 5

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Hããã [...] eu considero que mudanças no ambiente de trabalho hoje [...] são vitais né, pela busca da melhoria para a organização, do retorno que a gente tem e [...] como funcionários precisamos ter essa capacidade de adaptação. Óbvio que, algumas coisas são é [...] nos trazem algum [...] há, deixa eu ver como é que eu posso dizer [...] algumas sensações que não sejam tão agradáveis, mas se a gente não conseguir se adaptar, a gente não continua no mercado de trabalho, né, ou sendo valorizado pelas empresas”

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“É, é [...] essa é uma pergunta interessante [...] hoje, a gente sabe que, é [...] todos somos diferentes, né, a gente não tem ninguém igual a ninguém, é, com relação às próprias habilidades, conhecimentos, com relação a personalidade, então, há [...] essa questão de relação de trabalho com as pessoas, com os indivíduos que habitam na organização que a gente trabalha, é algo de extrema importância e [...] crucial, tá. Eu tenho percebido, assim [...] cê quer pra falar de mim, né? Da minha percepção? É...eu tenho percebido que a gente vive em meios que [...] às vezes o que acontece é que as pessoas, elas tentam [...] passar por cima das outras e esse tipo de relação começa a ficar...complicado, há [...] de administrar, mas [...] há [...] o que, o que a gente tem tentado, o que eu tenho tentado, por exemplo, é manter uma boa relação, na medida do possível, mas acreditando naquilo que eu considero, é [...] importante pro dia a dia das pessoas com quem eu trabalho.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“É [...] a questão de, de desafiado, é [...] eu adoro desafios, e, a minha reação é sempre positiva nesse sentido, seja, é, um desafio que possa [...] é [...] é, trazer coisas ruins ou desafios bons pra gente é..superar o que já vive. Mas, com relação a estressado, é [...] as minhas reações, elas são sempre bem incisivas, assim, eu costumo ser muito verdadeira, muito assertiva, então, em alguns momentos eu acabo, é [...] que falando até mais do que deveria”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“É [...] bem, mais uma vez a característica da personalidade forte, então eu sou alguém assim de, de, de muito pulso, mas tento ser muito carismática, né, e, e acolhedora, aquele sentimento de, de mãe, de cuidado com os que comigo trabalham. Sejam com os alunos, sejam com os funcionários, e [...] é isso.”

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“É, eu sou uma pessoa de personalidade muito forte, né, eu acho que isso fica muito visível, e eu tenho certeza que as pessoas me veem por essa característica que eu assumo, né? É [...] já [...] isso como ambiente de trabalho. Já no ambiente social, se a gente levar em consideração que a gente forma amigos no ambiente de trabalho, que a gente forma um ciclo, é [...] um, um grupo informal de trabalho [...] é [...] é [...] essas minhas características costumam ser bem vistas [...] é [...] porque as pessoas entendem aquilo que elas gostam”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“É, é interessante que eu tenho [...] dois anos de, de docência só, né, e eu tenho percebido a evolução dentro de cada semestre, das disciplinas que eu vou pegando e como a gente aprende, é [...] em sala de aula com os alunos, né. Em situações é [...] positivas ou em situações negativas, né, tudo acaba agregando valor. Então, é [...] a, a, a percepção de, de melhora, né, de, de amadurecimento, ela fica bem evidente”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Vem em primeiro lugar. É [...] eu vivo pra trabalhar, não é do trabalho. Então, é [...] e é da minha característica de personalidade também, me dedicar 100% aquilo que eu, que eu, que eu escolhi fazer e eu esqueço da minha vida

pessoal, esqueço de me cuidar, de arrumar casa, pra trabalhar. Eu acho que se eu não vivesse nessa adrenalina, eu não seria feliz”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“É [...] o sentido [...] eu gosto, assim [...] de fazer tudo com muito amor, né, eu coloco muito amor e muita paixão em tudo que eu faço. Então [...] é [...] tá, então o trabalho, pra mim, é algo de extrema importância, né, é questão de honra fazer tudo, da [...] melhor maneira possível e [...] eu sei que eu não seria feliz se eu não tivesse fazendo tudo que eu faço hoje”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Tá [...] é [...] eu tracei alguns objetivos, ne, pra minha vida, e [...] o meu trabalho dá sustento à, à conquista desses objetivos, sejam eles pessoais ou profissionais”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Hã [...] sim, conhecer, sim. E [...] .e, eu acho que eu me sinto ligada, também, porque senão, não, não, não acredita., acreditaria no que eu faço, nem conseguiria transpor isso pras pessoas que trabalham comigo”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Tenho muito orgulho de trabalhar na instituição. Sou muito feliz aqui, tenho evoluído muito com o passar dos dias e com os aprendizados, com a convivência com os colegas e com a estrutura de trabalho que temos, sinto-me feliz!”

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“É, esse sentimento [...] eu acho que é algo que tá sendo desenvolvido dentro de mim, conquistado. É, eu ainda não me sinto [...] 100% parte. Mas eu acho mais pela falta de reconhecimento do que, é [...] do que é desenvolvido por mim aqui dentro. Mas, eu sinto que, aos pouquinhos, eu tô achando meu espaço dentro da instituição”.

Professora 6

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“É, as mudanças, elas são necessárias, né? Porém, eu acho que tem que ser considerado se essas mudanças, elas vão realmente favorecer o professor”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Ah, eu acho que é bem é bem, é bom, é tranquilo. É [...] até porque a nossa profissão já tem que ter, já, já considera essa interação. Então a gente tem que fazer todo um trabalho porque essa interação, ela seja a mais benéfica, diremos assim, possível, porque nós trabalhamos com indivíduos”.

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Ah, mas esse “desafiada” ou “estressada” [...] mas em relação a quê, basicamente? Com aluno? Com, com a Instituição? Como é que fica? Sim, mas, mas da vida do docente, mas é com a Instituição? Ah, depende, porque com cada um é diferente. Por exemplo, em relação, em relação a Instituição, dependendo da forma como é colocada, eu fico às vezes é indignada [...] tá? Agora, em [...] essa vida de docente, que é extremamente estressante, eu tento, na medida do possível me acalmar, né. Mas há uma indignação muito grande pela própria condição do professor. Desvalorização, desrespeito, e isso é o dia a dia da vida da gente. Isso gera uma grande indignação, a mim particularmente”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Ah [...] como eu vejo que as pessoas me veem? Ah, é difícil dizer porque [...] . é assim [...] porque o feedback que eu tenho do meu trabalho é extremamente positivo, mas eu acho muito comprometedor dizer isso, né, você se auto avaliar dessa forma. O que eu tenho de feedback do meu ambiente de trabalho com aluno, sobretudo, é muito bom porque estabelece uma relação até fora mesmo da Instituição, mantém uma relação de afetividade. Então

fica, fica até difícil você se auto avaliar dessa forma. Eu diria que tudo visto de uma forma bem ampla é bem positivo, é gratificante até”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Pois é [...] como é que eu me percebo no ambiente de trabalho [...] é, também muito, muito, muito, como é que eu diria [...] contraditório, às vezes eu me percebo [...] é, como fazendo parte do processo, e, às vezes, eu me percebo [...] completamente fora do processo. Né, às vezes eu me sinto, às vezes eu percebo que eu estou de fato contribuindo como professor, mas, às vezes, eu vejo que não, na verdade eu sou apenas [...] dependendo da forma como o professor é tratado, eu tô fora, eu só tô ali [...] eu sou um mero objeto que pode ser substituído a qualquer momento”.

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Ah, eu acho que eu conquistei muito. Eu acho que, que [...] bom, habilidade, eu não sei bem, mas é o que eu gosto de fazer. Agora, as conquistas como professor, eu acho que eu conquistei muita coisa do que eu queria. Eu posso não ter respeito da Instituição, mas eu sei que eu tenho muito respeito da maioria dos meus alunos. Isso pra mim é uma das melhores conquistas. Ser respeitada por eles”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Eu escolhi, na verdade, ser professora. Foi uma escolha. Não foi uma, uma, é [...] a profissão de professor foi escolha, eu, eu, eu amo ser professor. O que realmente me gera indignação é a forma como o professor é visto. E eu diria até que não é só a questão salarial, eu acho que é até a mínima, mas é o desrespeito da valorização do profissional. Agora, ser professor, foi uma escolha e é o que eu gosto de fazer”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Não, é, é, é, eu acho que é uma coisa, uma pergunta inerente a outra. O trabalho que eu gosto de professor, né, é realmente um sentimento de gratificação profissional, em sala de aula, a minha relação com o aluno, com o meu espaço. Agora, as questões que permeiam esse ambiente é que

realmente é, é, desgastante, conflitante e, que, às vezes desmotiva, desestimula”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“Por escolher ser professor, é [...] enquanto profissão [...] então os meus interesses foram focados para isso, né. Então [...] é [...] considerando a valorização do profissional [...] eu acho que eu atingi minhas metas [...] como profissional, como profissional. Não sei se é isso que ele tá perguntando”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Algumas delas, não. Né, eu acho que aqui na Instituição nós já passamos por várias formas de, de gestão, e que cada uma tem uma visão e uma missão diferenciada. Em, e a gente percebe isso em alguns campos. Em alguns campos. Então, quando, dentro de uma gestão democrática que a gente viveu recentemente, eu me sentia de fato ligada a essa missão, mas vai depender da gestão de cada, de cada, de cada Instituição, e aqui na Instituição nós já passamos por várias gestões diferentes, cada uma com uma missão diferenciada”.

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Tenho, tenho, porque é, é a minha profissão, tenho. Em todas as escolas por onde eu passei, em todas as Instituições, eu tive orgulho de trabalhar”.

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Pois é [...] é, dependendo da gestão, sim. Eu acho que é uma questão de gestão, essa, essa, essa questão. Porque a, a gestão, ela te leva a te motivar ou não. A fazer parte ou não do processo. E isso é, é, é como a gestão conduz. Então, em algumas situações eu me sinto parte e em outras não. Quando eu tenho uma gestão autoritária que foge aos princípios, que eu entendo que seja de valorização do profissional, do professor, eu, eu não me sinto parte. Mas eu já vivi momentos aqui que eu não me sentia parte da Instituição, mas eu já vi questões em que eu me sinto, então é, é, vai depender da questão da gestão”.

Professora 07

1) Levando em consideração a sua capacidade de adaptação, como você reage diante das mudanças no ambiente de trabalho?

“Eu tanto me adaptar da melhor forma possível e aceitar as mudanças como se elas sempre fizessem parte da minha rotina”.

2) Levando em consideração a interação do indivíduo com o meio, como percebe sua relação de trabalho com as pessoas?

“Eu tenho uma boa relação de amizades e respeito no ambiente de trabalho”;

3) Diante das adversidades diárias na vida do docente, como você reage quando se sente desafiado e/ou estressado? Qual é a sua reação mais habitual?

“Quando me sinto desafiada tanto responder a altura das expectativas sobre mim”.

4) Levando em consideração o ambiente social, como você acha que as pessoas a veem?

“Acredito que as pessoas me respeitam e me tratam bem, da mesma forma que eu tento tratá-las”.

5) Em relação a imagem, como se percebe no ambiente de trabalho?

“Descontraída”

6) Em relação as conquistas e habilidades, como você se considera como professor?

“Eu tento fazer o meu melhor”.

7) Numa escala de prioridades na sua vida, qual o lugar do trabalho de professor? Justifique!

“Em primeiro lugar vem minha fé e minha família”.

8) Em relação ao sentido do trabalho, qual o seu sentimento em relação ao trabalho que desenvolve?

“Eu venho tentando me aprimorar sempre. Gosto muito do meu trabalho”.

9) Para você, qual a relação do seu trabalho com os seus interesses?

“100%, o meu trabalho me faz um ser humano melhor”.

10) Você conhece e se sente ligado a visão e a missão da organização?

“Sim”

11) Você tem orgulho de trabalhar na Instituição?

“Sim”

12) Você se sente de fato parte da Instituição?

“Sim”

APÊNDICE E: Transcrição das Entrevistas com os Coordenadores: Geral e Adjuntos

**MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO
ALUNA: TÔNIA VALÉRIA MOREIRA GOMES CAVALCANTE
TEMA: O SENTIDO DO TRABALHO NA DOCÊNCIA SUPERIOR E SEU
ARQUÉTIPO PERFORMÁTICO: ESTUDO DE CASO**

A presente entrevista tem cunho acadêmico e destina-se ao levantamento de informações para dissertação de Mestrado, portanto, sua participação é muito importante.

1. Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com os perfis: sedução, narcisismo, resiliência e identidade?

1.1 Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com o perfil sedução?

Gestor 1 – Adjunto (Masculino)

“Aqui, deve-se considerar como uma faca de dois gumes, porque se trata de uma dimensão positiva, desde que acompanhada de outras características, tais como: resiliência, motivação, habilidades interpessoais, conhecimento teórico, dentre outras. Todavia, quando se utiliza a sedução em escala de alta intensidade pode-se incorrer no risco de se ter problemas.”

Gestor 2 - Adjunto (Masculino)

“É [...] Eu tomo muito cuidado [...]. Um professor seduzido pelo que faz precisa ter conhecimento e domínio de outras variáveis. Precisa ser resiliente, possuir

habilidades inter-relacionais. Somente ser sedutor não basta [...]. Esse tipo precisa de princípios relacionados com a felicidade, bem estar, então tomo muito cuidado com esse perfil.”

Gestor 3 - Geral (Feminino)

“Este perfil é extremamente necessário para o curso, para a gestão. Ter professor com esse perfil é poder direcionar para as primeiras turmas onde precisam conhecer o curso, a área escolhida, visão e missão institucional. Tudo isso sendo passado com felicidade, com prazer no que faz, na admiração pelo trabalho. Quando as pessoas estão satisfeitas com o que fazem, o reflexo é o sucesso e queremos que nosso curso seja bem sucedido, que a instituição esteja posicionada na mente da sociedade com qualidade, ensino, responsabilidade, competitividade. Não tem como chegar ao sucesso se não tivermos professores seduzidos pelo trabalho que são encantados pelos alunos, pelo prazer da profissão [...] esse perfil é de grande importância para a gestão.”

1.1 Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com o perfil resiliência?

Gestor 1 – Adjunto (Masculino)

“No ambiente acadêmico, as situações adversas são inúmeras, visto que existem as demandas dos donos da Instituição, dos professores e dos alunos. Demandas essas que muitas vezes não se coadunam. Ter a capacidade resiliente para entender e atender essas demandas torna-se fundamental, caso contrário você corre o risco de não alcançar as suas metas. Já que para você alcança-las precisará certamente do envolvimento desses atores no processo.”

Gestor 2 – Adjunto (Masculino)

“É [...]. Como se pode dizer [...]. Na gestão acadêmica existem ações programadas e não programadas, nesse contexto é necessário se ter docente com perfil flexível as ações inovadoras implementadas pela gestão, haja vista que o docente é um formador de ideias [...] e vai ser o principal condutor e fomentador das novas ações junto aos discentes. Entretanto, ser resiliente também é voltar ao seu estado inicial após passar por uma pressão exacerbada, o que nos leva a ver que o docente resiliente é também um profissional da educação que consegue manter o equilíbrio diante das várias variáveis que o pressionam tanto dentro do ambiente de trabalho como fora dele, sendo assim, a gestão acadêmica é mais produtiva quando possuir docentes com este perfil”.

Gestor 3 – Geral (Feminino)

“Bom [...] riso [...] Esta é uma característica que eu admiro muito nas pessoas, e ter docentes resilientes contribui consideravelmente para o bom andamento dos trabalhos. Na sala de aula, diria tratar-se de um diferencial, afinal, o ambiente é composto com uma variável imensa de tipos de alunos, com características, níveis e perfis diversos. Então, eu acho que sempre que o professor tiver essa capacidade, ele torna o meu trabalho mais tranquilo.”

1.1 Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com o perfil narcisista?

Gestor 1 – Adjunto (Masculino)

“Esse na verdade, pelas minhas características, é o tipo que eu mais tenho dificuldade de lidar. Principalmente com narcisista destrutivos ou auto-ilusórios, que tendem a ter características de difícil trato. Na medida do possível vou administrando-os. Mas tenho que te dizer: não é o tipo que eu gosto de lidar, lido porque faz parte da minha função”.

Gestor 2 – Adjunto (Masculino)

“O segredo de um bom relacionamento interpessoal é você pensar no outro. O narcisista, ao preocupar-se consigo mesmo, cultivando a sua própria imagem, pode atrair sentimentos de inveja, e não fomentar uma administração participativa. Entretanto, o narcisista buscando seus próprios interesses, acaba por querer ajudar a organização nos seus interesses, como expressou Adam Smith com o princípio da Mão invisível preconizada em “A riqueza das Nações”, pois ao buscar promover a sua imagem, o docente fomenta e executa atividades que agregam valor a organização, criando um histórico de atividades desenvolvidas através das fotos que com o propósito de promoção da imagem são efetuadas”.

Gestor 3 – Geral (Feminino)

“O gestor acadêmico deve extrair e fomentar no docente a principal contribuição que o seu perfil propicia, dessa forma o relacionamento com o Narcisista é pautado na busca pela efetivação de ações que venham a agregar valor a organização dando visibilidade as suas ações”.

1.1 Para a gestão acadêmica, quais as implicações de ter docentes com o perfil identidade?

Gestor 1 – Adjunto (Masculino)

“Claro que as pessoas que apresentam esse alinhamento, ajudam decisivamente ao bom andamento dos trabalhos, principalmente em sala de aula e no trato com os alunos”.

Gestor 2 – Adjunto (Masculino)

“O docente que desenvolve sua profissão por gostar de ser educador e ter incutida em si, a mensagem da missão do educador é mais produtivo. Sendo assim, a gestão acadêmica recebe muitos contributos do professor com esse perfil”.

Gestor 3 – Geral Feminino

“Ser feliz e viver bem perpassa por um conjunto de coisas, dentre as quais, realização profissional, pessoal e social. É [...] se tenho a oportunidade de estar ao lado de alguém que conquistou essas etapas, quero aprender com ela”. (feminino)

1. Na sua visão, qual o arquétipo que predomina no quadro da IES?

Gestor 1 – Adjunto (Masculino)

“Pergunta comprometedor [..] riso [..] bem, o time tá ganhando e quase não é alterado [..] .tem recorte da resiliência, com certeza”.

Gestor 2 –Adjunto (Masculino)

“Com certeza, o estilo resiliente”

Gestor 3 – Geral (Feminino)

“Em proporção maior o resiliente, os outros são administráveis [..] riso”

ANEXOS

ANEXO A: Carta de Autorização para Pesquisa



**REITORIA
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO**
Áreas das Ciências Humanas, Sociais,
Exatas e das Engenharias.

CARTA DE AUTORIZAÇÃO/ANUÊNCIA

Eu, **ALINE MENDONÇA DA SILVA**, Coordenadora Geral do Curso de Administração da Instituição de Ensino Universidade Ceuma, tenho ciência e autorizo a realização da pesquisa intitulada: **O SENTIDO DO TRABALHO E SEU ARQUÉTIPO PERFORMÁTICO** sob responsabilidade da pesquisadora **TÔNIA VALÉRIA MOREIRA GOMES CAVALCANTE**, nas Unidades de Ensino da Universidade Ceuma. Para isto, será disponibilizado à pesquisadora sala de pesquisa nas Unidades de Ensino, com a finalidade de aplicar entrevistas com Docentes e Coordenadores do curso de Administração.

São Luís, 04 de julho de 2016.

Aline Mendonça da Silva

Profª Ms ALINE MENDONÇA DA SILVA
Coordenadora Geral do Curso de Administração