

TRABALHO, CONTEMPORANEIDADE E PRÁTICAS PROFISSIONAIS: SENTIDOS DO TRABALHO PARA BIBLIOTECÁRIOS

Luhilda Ribeiro Silveira¹
Ana Paula Grillo Rodrigues²

RESUMO: O trabalho ocupa um lugar central na vida dos sujeitos na contemporaneidade. Em geral, a vida das pessoas se estrutura fortemente em função do mundo do trabalho, podemos observar isso desde a entrada da criança na educação formal, quando começa sua preparação para ele, até a sua aposentadoria, passando logicamente pelo exercício profissional. Tudo isso marca a estrutura subjetiva dos sujeitos. Nesse sentido, o trabalho do bibliotecário, como as demais profissões, tem suas especificidades que caracterizam a sua prática profissional, e como toda e qualquer atividade profissional, seus sentidos se dão numa teia complexa e profunda de relações que envolvem a subjetividade humana. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar o sentido do trabalho para os bibliotecários, através da aplicação de um questionário respondido por profissionais de diferentes regiões do Brasil. A análise dos resultados se pautou na metodologia da Análise de Conteúdo. Os resultados nos apontam a coexistência das dimensões das racionalidades instrumental e substantiva nas identificações do sentido do trabalho pelos bibliotecários. Observamos ainda, a predominância de um sentimento positivo dos profissionais em relação ao trabalho.

Palavras-chave: Biblioteconomia. Prática profissional. Sentido do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

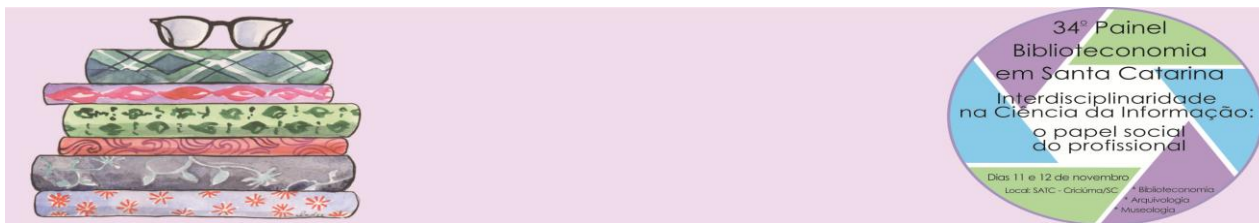
Se no passado o trabalho esteve fortemente associado a conotações que remetiam ao sacrifício e ao sofrimento, na contemporaneidade prevalecem controvérsias e ambivalências em relação a ele. Analisar o sentido e o valor que hoje é dado ao trabalho na sociedade contemporânea, é uma possibilidade para se compreender as influências e consequências que se delineiam nesse âmbito da vida das pessoas.

Trabalho já foi associado estritamente a fardo. A própria palavra que vem do latim “*tripalium*” refere-se “[...] a um instrumento de tortura para punições dos indivíduos que, ao perderem o direito à liberdade, eram submetidos a trabalho forçado”. (SILVA, 2000, não paginado). Na contemporaneidade, seja se situando entre o prazer e o sofrimento ou entre a esfera da obrigação e da realização pessoal, o trabalho ocupa um lugar central na vida dos sujeitos.

Em geral, a vida das pessoas se estrutura fortemente em função do mundo do trabalho. Essa centralidade do trabalho na vida das pessoas pode ser observada desde a entrada na escola, ao momento da aposentadoria, passando logicamente pelo exercício profissional. A

¹ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Gestão da Informação da Universidade do Estado de Santa Catarina. Graduada em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Maranhão. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Maranhão. Bibliotecária do Núcleo Integrado de Bibliotecas da Universidade Federal do Maranhão. Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Maranhão. E-mail: luhilda@yahoo.com.br

² Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora da Escola Superior de Administração Gerencial da Universidade do Estado de Santa Catarina e professora colaboradora do Programa de Pós Graduação em Gestão da Informação da Universidade do Estado de Santa Catarina. E-mail: agrillorodrigues@gmail.com



entrada da criança na educação formal já traz consigo uma ideologia preparatória para ele, pois se acredita que quem estuda nas melhores escolas, quem faz os melhores cursos, terá as melhores chances no mundo do trabalho.

O exercício do trabalho marca fortemente a estrutura subjetiva dos sujeitos, pois grande parte do tempo de suas vidas é ocupada por ele. Desse modo, os reflexos dessa jornada são sentidos até o momento em que o trabalhador passa à condição de aposentado, ou ainda, como denominado em algumas estruturas organizacionais – inativo. É importante pensar que essa condição subjetiva pós-laboral não se constitui apenas no final de uma etapa, ela é o resultado de todo um processo que dependerá fundamentalmente da relação que o sujeito estabeleceu ao longo da sua vida com o seu trabalho, perpassando pelas conexões de sentido que o mesmo construiu nessa jornada.

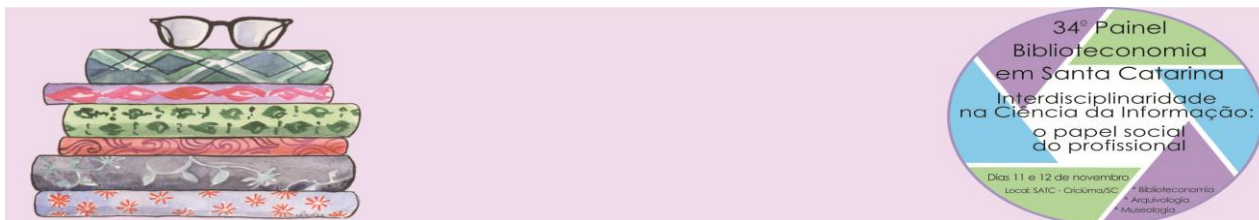
Vele ainda mencionar que a depender da relação de trabalho estabelecida, e da formação, o trabalhador pode se situar em categorias de denominações diferentes. Nesse sentido, destacamos a diferença entre profissão e ocupação. “A primeira diz respeito à formação do indivíduo, seja obtida num curso superior, seja num curso técnico. A segunda refere-se ao tipo de trabalho que o indivíduo desenvolve, podendo estar ou não relacionado à sua profissão.” (MACHADO, 2012, p. 74).

Enquanto ocupação se refere às “[...] atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo)”. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2016), o conceito de profissão se refere a uma atividade especializada, “[...] se constitui no saber organizado, suficientemente definido e transmissível, estruturante das práticas destinadas à satisfação do objeto social e que se constitui numa ética ordenada dessas práticas. (RAMOS, 2006, p. 51). Esse é o caso da profissão de bibliotecário, que no Brasil foi regulamentada pela Lei 4.084 de 30 de junho 1962. (BRASIL, 1962) e se constitui num desses exemplos de saber organizado.

Pensando no campo das práticas de trabalho, o exercício profissional do bibliotecário, bem como nas demais profissões, tem suas especificidades que não apenas caracterizam uma prática profissional, mas também, possibilitam ao profissional estruturar seus sentidos nesse âmbito, através de uma teia complexa e profunda de relações que envolvem a subjetividade humana.

No âmbito da atividade laboral, a ação de um sujeito em um contexto determinado de trabalho é um comportamento que é motivado, e tem um sentido. Quando o trabalhador é capaz de pensar sobre o seu trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e fazer a organização do trabalho evoluir. Se certas condutas são insólitas, certamente se relacionam com o sofrimento subjetivo e às estratégias defensivas contra esse sofrimento. A inteligibilidade desse ato do sujeito vem não da conduta que ele expressa, mas do sofrimento que o motiva (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Partindo das apreciações das relações que podem se estabelecer entre o profissional com o seu trabalho e a construção de sentido, o presente estudo teve como objetivo analisar o sentido do trabalho para bibliotecários, buscando compreender os processos que estruturam suas relações com o seu fazer laboral. Tomamos como base teórica estudos da área de administração, mais especificamente, estudos organizacionais sobre racionalidade de Ramos (1981) e Serva (1996). Esses autores propõem dois tipos de racionalidade para conduzir a lógica da ação no trabalho – a primeira, a racionalidade instrumental (pautada no cálculo utilitário das consequências, na busca do êxito econômico e do poder), e a segunda, a



racionalidade substantiva (pautada em valores como a autorrealização, satisfação, julgamento ético, autenticidade, autonomia, valores emancipatórios dentre outros).

Destarte, iniciamos apresentando uma contextualização acerca do mundo do trabalho na contemporaneidade. Em seguida, apresentamos as fundamentações que sustentam os estudos sobre sentido do trabalho e racionalidade instrumental e substantiva, para tecermos as relações desses estudos com o mundo do trabalho dos bibliotecários. Tais relações servem também de base para análise dos dados coletados na pesquisa, e embasam nossas considerações finais.

2 TRABALHO, CONTEMPORANEIDADE E PRÁTICAS PROFISSIONAIS: ONDE SE SITUA O SENTIDO DO TRABALHO

Contraditoriamente à gênese do significado do trabalho, na contemporaneidade ele adquiriu novos valores culturais que o relacionam à satisfação na vida do indivíduo. Em meio às novas e dignificantes roupagens que o conceito de trabalho ganhou na atual sociedade, relacionando-se com a realização pessoal, em alguns contextos ele ainda é associado a fardo e sofrimento psíquico.

A esse respeito, Lukács apresenta uma proposição segundo a qual o homem encontra papel efetivado no trabalho, vinculando sua existência à necessidade de produzir. Ele situa o trabalho numa dimensão de centralidade fenomenológica, pautada no mundo da vida, e constituinte da dimensão social do homem. Enquanto isso, Habermas defende que o trabalho não merece esse destaque, visto que não possibilita que o homem interaja na criação de um mundo moldado para si, e aponta aspectos como a linguagem para isso. Assim, ele defende uma formação humana pautada na descentralização do trabalho (ANTUNES, 1998).

Para além das polêmicas que se situam entre Lukács e Habermas sobre a centralidade do trabalho, é inegável que o trabalho ocupa uma dimensão singular na vida do sujeito. É em função dele que se delinea boa parte da sua vida. Conforme já mencionamos, desde a formação ao exercício de uma ocupação, o foco no trabalho é um importante substrato de referência para o sujeito e sua identidade.

Tolfo e Piccinini (2007) diferenciam sentido e significado do trabalho, apontando o primeiro como sendo de uma dimensão mais pessoal, enquanto o segundo como ligado aos aspectos de entendimento social. Embora reconheçamos que compareçam dimensões sociais nos entendimentos individuais, aqui nos interessa fundamentalmente a dimensão do sentido do trabalho, com foco no entendimento pessoal, que perpassam pelos aspectos da subjetividade, pois acreditamos que é ela que toca de perto o sujeito.

Ainda Tolfo e Piccinini (2007, p.40) nos apontam que: “O trabalho ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, ocupa o tempo da vida, evita o vazio e a ansiedade” reforçando a ideia de que o trabalho está intimamente ligado à estruturação dos aspectos psicológicos do sujeito, e dessa forma significar a tarefa e o trabalho é também uma forma de significar a vida. “O trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para os seus pares e para a sociedade”. (DE JOURS, 1987 apud TOLFO e PICCININI, 2007, p.42). Consideramos assim, que o sentido que o trabalhador atribui ao seu fazer tem fortes influências sobre o seu desempenho no trabalho, afetando sua disposição e empenho, e conseqüentemente a sua produtividade.

Não é possível separar pessoas e trabalho no estudo das competências. Os atributos das pessoas no trabalho, bem como seus conhecimentos e habilidades não existem independentemente dos seus entendimentos do trabalho. Quanto mais se compreende o



sentido do trabalho para as pessoas, e quanto mais elas descrevem seus entendimentos sobre o seu fazer, maior a probabilidade de identificar o que constituem as suas competências no trabalho. É preciso considerar o contexto e a significação, a relação inextrincável com o mundo (SANDBERG; TARGAMA, 2007).

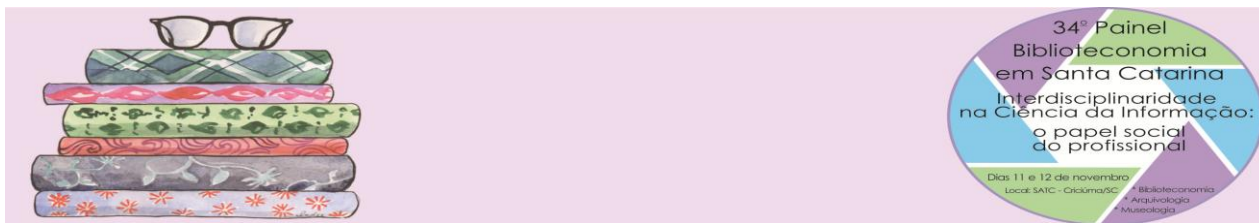
Observando a teia de relações que se estabelece entre os sentido do trabalho, as vinculações com a organização e a produtividade, consideramos que se constitui num desafio para o mundo organizacional a construção de significações, que possam gerar e sustentar o comprometimento dos sujeitos trabalhadores com a organização, aliando qualidade de vida e produtividade aos objetivos organizacionais. Em meio a tantos desafios, acreditamos que isto só é possível se os sujeitos ali implicados além de atribuírem sentido ao que fazem, perceberem que sua relação com as organizações lhes agrega valor. “São as formas dos trabalhadores de conceber o trabalho que produzem, que formam e organizam seu conhecimento e suas habilidades como diferencial de competência no desempenho do seu trabalho.” (SANDBERG, 2000, p.20 apud FEUERSCHÜTTE, 2006, p.73).

O Quadro 1 nos apresenta um panorama no campo da significação do trabalho considerando as dimensões individuais, organizacionais e sociais.

Quadro 1- Dimensões do sentido do trabalho

Dimensão		Trabalho que faz sentido	Trabalho que não faz sentido
Dimensão Individual	Coerência	Permite identificação com os valores da pessoa	Entra em choque com os valores da pessoa
		A pessoa acredita no trabalho que realiza	A pessoa não acredita no trabalho que realiza
	Alienação	É claro quanto ao seu objetivo Sabe-se porque ele está sendo realizado	A pessoa não sabe porque está fazendo
	Valorização	A pessoa sente-se valorizada, é reconhecida por meio do trabalho	O indivíduo não é reconhecido nem valorizado
	Prazer	Prazeroso, a pessoa gosta de fazer	A pessoa não sente prazer no que faz
	Desenvolvimento	Possibilita desenvolvimento e crescimento	Não possibilita o desenvolvimento Não acrescenta nada para a pessoa
Sobrevivência e independência	Garante retorno financeiro e atende às necessidades básicas	Não citado	
	Possibilita liberdade financeira	Não citado	
Dimensão Organizacional	Utilidade	Agrega valor e contribui com a empresa	Não agrega para a empresa
		Satisfaz às expectativas da empresa	Não alcança os resultados/objetivos esperados É improdutivo
	Organização do trabalho	Não é rotineiro	É rotineiro
		Possibilita a autonomia	É preestabelecido
		Permite pensar e criar	É apenas operacional
	Relações interpessoais	É desafiante	Não desafia nem instiga
Permite o contato com pessoas		Não há respaldo ou apoio dos colegas	
Dimensão Social	Utilidade	Desenvolve-se num ambiente agradável	Realiza-se num ambiente que não muda
		Contribui para alguém e/ou para a sociedade	Não agrega para outra pessoa nem para a sociedade

Fonte: (OLIVEIRA et al., 2004 apud TOLFO; PICCININI, 2012, p.43).



A partir das categorizações ora apresentadas para a dimensão do sentido do trabalho observamos a forte conexão que se estabelece entre a produtividade e a dimensão subjetiva da significação da tarefa.

Reforçando uma perspectiva integrativa analisamos que a expressão das competências perpassa pelas significações da tarefa, e o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende não só de fatores pessoais, mais também de fatores tais como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, e uma coisa importante a se analisar é que nem sempre as organizações oferecem tais possibilidades.

A dimensão do agir no trabalho é composta ainda por uma lógica da reflexão e do sentido que incluem a perspectiva de que é importante considerar não só o conhecimento ou as capacidades ou qualificações dos sujeitos, mas também as suas implicações no campo da análise sobre a sua produtividade, sobre a significação daquilo que produz. “No cruzamento entre as dimensões objetivas e subjetivas da atividade a competência envolve, respectivamente e ao mesmo tempo, a tarefa e suas condições de realização e o sujeito, com seus conhecimentos e experiências”. (MINET, 1994 apud FEUERSCHÜTTE, 2006, p.76).

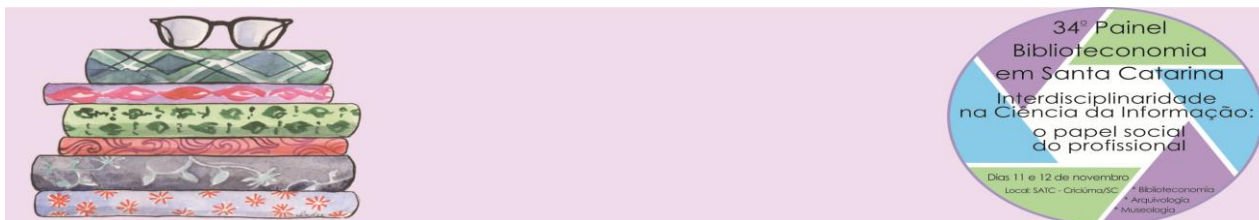
Aquilo que se constitui enquanto essencial da significação do trabalho é subjetivo, onde há uma parte dessa relação que é consciente, mas que se constitui apenas no plano do superficial, Assim a significação do trabalho, é uma teia complexa de sentidos que é individual e profunda, e o que pode ser apreendido dela só é possível captá-la através de seus efeitos indiretos concretos (DJOURS, 1992).

3 TRABALHO E RACIONALIDADE SUBSTANTIVA E RACIONALIDADE INSTRUMENTAL: INTERFACES NA CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO NA PRÁTICA PROFISSIONAL

No mundo do trabalho e das organizações existem dinâmicas e processos que marcam as especificidades do seu funcionamento. Em meio a tudo isso as pessoas que compõem esse cenário trazem consigo aspectos que integram toda essa dinâmica. Os sentidos que as pessoas atribuem ao seu trabalho se constroem em meio a diversas variáveis pessoais e sociais, onde comparece ainda um importante aspecto – a racionalidade, “[...] a qual representa um elemento fundamental na dinâmica das organizações de trabalho.” (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012, p.202).

A racionalidade instrumental está relacionada ao comportamento econômico como constituindo a totalidade da natureza humana. Movimento do homem em função de elevar seus ganhos econômicos, sem a consideração do papel da interação simbólica, no conjunto dos relacionamentos interpessoais (RAMOS, 1981). Nesse sentido a racionalidade instrumental ou ainda funcional como denominada por Ramos (1981) “[...] embasa a teoria corrente da organização, a qual admite como legítima a ilimitada intrusão do sistema de mercado na vida humana.” (RAMOS, 1989 apud ANDRADE; TOLFO; DELANGELO, 2012, p.208).

As correntes teóricas tradicionais, isto é, a escola clássica, a escola de relações humanas, o estruturalismo, a teoria sistêmica, a orientação contingencial, a teoria da decisão e suas similares, são centradas quase que unicamente na racionalidade funcional ou instrumental. Privilegiam, indubitavelmente, os comportamentos relativos à excelência no manejo dos meios, entendida como eficiência. Quanto aos: fins, não são objeto de julgamento ético, apenas cabe atingi-los com a máxima eficiência possível, configurando assim a eficácia. A combinação ótima entre



eficiência e eficácia é a manifestação concreta do mais alto grau de racionalidade organizacional, tomando evidente o seu pano de fundo: a racionalidade instrumental, ou como a denomina Habermas, a "racionalidade com respeito a: fins". (SERVA, 1996, p. 37).

A base da racionalidade instrumental no contexto do trabalho se situa no viés das questões materiais e econômicas para prover a motivação e impulso para as atividades laborativas. A consideração meramente econômica impulsionando exclusivamente a atividade laborativa nos parece um tanto inviável, se considerarmos a multidimensionalidade humana. "Os sistemas de comportamento a que chamamos organização, são imprescindíveis, portanto, à consecução da racionalidade humana num sentido mais amplo. O indivíduo racional é, e deve ser, uma pessoa organizada e institucionalizada" (SIMON, 1965, pp.120-121 apud SERVA, 1996, p.39). Nesse sentido é importante reconhecer e clarificar uma outra dimensão humana que também fundamenta a racionalidade – a substantiva.

É importante reconhecer o poder da interação simbólica, considerando a sociedade como essencialmente fruto de uma existência social, no plano das trocas simbólicas. Os aspectos simbólicos que são constituídos a partir de pontos como: amor, confiança, honestidade etc., também são partes fundamentais no plano das interações simbólicas, pois eles tanto revelam enquanto encobrem e encobrem enquanto revelam, diferente das trocas e relações de natureza econômica, que estão presas, essencialmente, a regras operacionais formais, e que, portanto, limitam o alcance desse tipo de relação intersubjetiva das transações humanas (RAMOS, 1981).

A razão substantiva na vida humana é quando “[...] a razão, no sentido substantivo, é a sua principal categoria de análise.” (RAMOS, 1981, p.26). É ainda “[...] um atributo natural do ser humano que reside na psique, como a principal categoria de análise de sua teoria, e a ética como a disciplina preponderante para a estruturação da vida humana.” (ANDRADE; TOLFO; DELANGELO, 2012, p.208).

Nessa perspectiva, Andrade, Tolfo e Delangelo, 2012 destacam algumas dimensões do sentido do trabalho que podem ser divididas entre as racionalidades instrumental e substantiva, conforme observamos no Quadro 2.

Quadro 2 – Racionalidade Instrumental e Substantiva no sentido do trabalho

Sentido do trabalho / Racionalidade	
Instrumental	Substantiva
Garantia de sobrevivência	Autonomia
Retorno financeiro	Desenvolvimento de relações satisfatórias
Segurança financeira	Satisfação pessoal
Independência financeira	Autorealização
Utilidade para a empresa	Aprendizagem e desenvolvimento pessoal
Reconhecimento material e financeiro	Sentimento de vinculação
	Reconhecimento simbólico
	Contribuição para a sociedade

Fonte: Adaptado de (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).



As análises sobre o sentido do trabalho permitem afirmar que as características empregadas para determiná-lo se aproximam dos elementos que caracterizam os traços constitutivos das racionalidades instrumental e substantiva. Ambas as racionalidade estão presentes na dinâmica do cotidiano das organizações, pois estão presentes na dimensão das ações humanas (ANDRADE; TOLFO; DELLAGENELO, 2012).

4 SENTIDO DO TRABALHO PARA BIBLIOTECÁRIOS

O mundo do trabalho marca a subjetividade humana, e o sentido que atribuímos a ele, conforme vimos, se estabelece numa teia complexa profunda que marca a relação com o fazer profissional.

A valorização de múltiplas dimensões humanas pode ser um diferencial na questão da satisfação no trabalho. Quando há associação de qualidades intelectuais, psicológicas e físicas tanto mais provável que haja maior valorização do trabalho, pois isso favorece um contexto que agrega a valorização do corpo e do espírito (DJOURS, 1992).

Nesse sentido, abrir espaço para se pensar como se estabelecem essas relações no mundo do trabalho dos bibliotecários é abrir possibilidades para reconhecer a dimensão do humano e toda a sua complexidade na expressão do seu trabalho. Pensar como a dinâmica de trabalho afeta e é afetada pelo sentido que os profissionais dão às suas funções é não só valorizar a subjetividade humana, também é reconhecer que ela interfere nas relações de trabalho, na atuação profissional e ainda no funcionamento da organização. É nesse sentido que nos dispusemos a empreender um estudo, que propicie mais que prescrever aspectos comportamentais ou predizer verdades absolutas acerca do mundo do trabalho, mas que possa abrir caminhos para considerar os aspectos humanos e subjetivos no trabalho de bibliotecários.

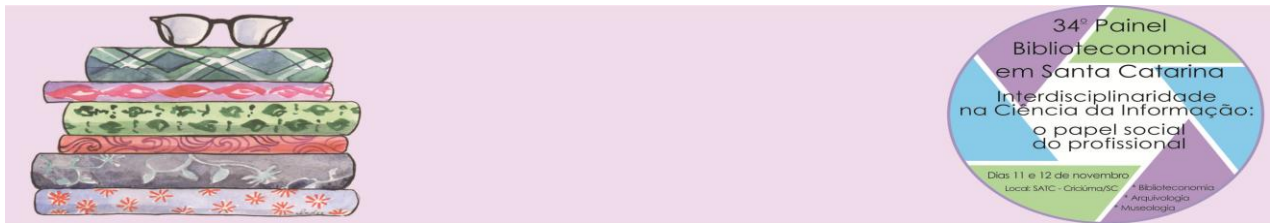
4.1 METODOLOGIA

O estudo aqui apresentado é de abordagem qualitativa, sendo descritivo em seus objetivos. Os participantes foram bibliotecários de diferentes regiões do país que responderam um questionário de pesquisa criado na plataforma *Google Docs*, que continha as seguintes perguntas abertas: 1) *De um modo geral, como você se sente em relação ao seu trabalho?* e 2) *Qual o sentido do trabalho para você?*

O convite para participar da pesquisa e responder ao questionário foi enviado por e-mail para 80 bibliotecários das regiões Norte, Nordeste, Sudeste e Sul do Brasil. O questionário ficou disponível na plataforma por 10 dias para ser respondido. Os contatos de e-mail foram obtidos da lista de contatos da pesquisadora, de sites de entidades bibliotecárias, de grupos de e-mail profissional, de modo a tentar contemplar o máximo de regiões possíveis. O principal critério para inclusão de participantes era ser bibliotecário e estar atuando na área. Não foram considerados aqui professores de biblioteconomia que exerçam apenas a função de docente, visto que não atenderia aos objetivos deste estudo, que era focar no aspecto da atuação bibliotecária.

Totalizaram 21 respondentes ao final do período de 10 dias. Considerando que houve o completo anonimato dos participantes, não houve como identificá-los, nem mesmo o número de respondentes por região.

Para a análise dos dados utilizamos a metodologia de Análise de Conteúdo (AC), que é um método empírico aplicado à análise de comunicações, que se utiliza de procedimentos



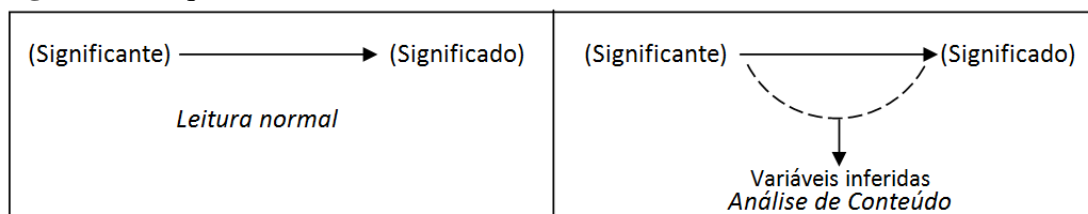
sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo da mensagem. A análise de conteúdo tem como intenção a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção) de indicadores quantitativos ou não dessas comunicações (BARDIN, 1977).

Conforme Bardin (1977, p.32) a AC pode ser feita em “[...] qualquer comunicação, isto é, qualquer transporte de significações de um emissor para um receptor controlado ou não por este, deveria por ser escrito, decifrado pelas técnicas da análise de conteúdo.”. Neste estudo a AC foi realizada a partir das respostas dadas no questionário eletrônico, empregando as três fases principais: a) **descrição** – enumeração das características do texto, resumidas após o tratamento; b) **inferência** – que permite a passagem explícita da descrição à interpretação. Esta é a operação lógica pela qual se admite uma proposição em virtude de sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras. É extrair uma consequência; e c) **interpretação** – que se situa na significação concedida à categoria (BARDIN, 1977).

A execução das etapas acima colocadas são aspectos importantes que compõem o processo da análise principalmente no que concerne ao agrupamento de unidades semânticas significativas. Especificamente no que concerne ao agrupamento os passos são: agrupamento/reunião e desconto de palavras idênticas, sinônimas, ou próximas a nível semântico; busca de conjunto de unidades semânticas para agrupamento por classificação (ventilação das unidades significativas em categorias, rubricas ou classes). O agrupamento semântico permite representar a informação de maneira condensada (BARDIN, 1977).

O que se pretendeu com a utilização da metodologia da AC, neste estudo, foi ir além do aparente no campo dos significantes. Uma representação disto, para indicar o que consegue em uma leitura normal, e o que se pretende com o emprego dessa metodologia, pode ser observado na Figura 1.

Figura 1 – Esquemas de leitura



Fonte: Adaptado de Bardin (1977, p.42).

Destarte, AC nos possibilitou fazer uma análise de dados que agregasse rigor e objetividade, mas que também nos possibilite alcançar a fecundidade da subjetividade. Isto pode ser descrito como: “Desejo de rigor e necessidade de ir descobrir, de adivinhar, de ir além das aparências.” (BARDIN, 1977, p.29).

4.2 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Realizamos nesta pesquisa uma análise das palavras, frases e parágrafos dos participantes, para que pudéssemos estabelecer uma categorização temática das suas respostas. A partir disso foram encontradas e separadas em categorias pré-definidas que melhor se adequassem às colocações dos respondentes. Para isso, foi necessário ler, reler, categorizar e interpretar as respostas uma a uma, buscando apreender o sentido do que figurava nas linhas e nas entrelinhas. Para evitar a identificação do gênero masculino e



feminino através dos discursos dos sujeitos apresentamos todos os discursos no masculino, visto que a questão de gênero não se constituiu enquanto fator de análise neste estudo.

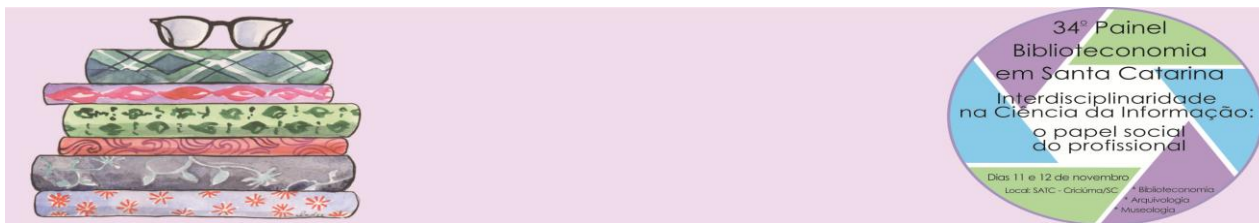
Para a pergunta 1) *De um modo geral, como você se sente em relação ao seu trabalho?* As categorias estabelecidas para o agrupamento dos significantes, apontados pelos participantes, buscaram categorizá-los em significantes positivos e significantes negativos.

Significantes negativos compareceram no discurso de 6 dos 21 sujeitos, embora apenas 2 dessas pessoas apresentam uma congruência entre apresentar significantes negativos e não se colocar positivamente em relação ao trabalho. Nesse sentido, é interessante observar que os 4 demais, desse grupo, apontaram sentir-se positivamente, trazendo afirmações relacionadas com: sentir-se bem; gostar do trabalho; e estar satisfeito, mesmo tendo apresentado afirmações negativas: 2 associadas à desvalorização; 1 relacionada ao desânimo, e 1 que afirma sentir que poderia dar uma contribuição social melhor. Isso pode ser observado no Quadro 3.

Quadro 3 – Significantes colocados em relação ao trabalho

Sujeitos	Significantes positivos	Significantes negativos
1	- Bem - Gosto do que faço	- Desanimado - Rotina
2	- Satisfeito - Prazer - Bom relacionamento	
3	- Satisfeito	- Poderia fornecer uma contribuição social melhor;
4		- Desempenhando 20% da capacidade - Não me sinto realizado - Impotente
5	- Gosto muito do meu trabalho - Produtivo	
6	- Completamente satisfatória	
7	- Gosto do que faço - Satisfeito	
8	- Bem - Feliz - Satisfeito	
9	- Satisfeito	
10	- Muito bem - Reconhecem o meu trabalho	
11	- Feliz - Realizado	
12	- Identificação - Pertencimento - Faço o que gosto	
13		- Pouco valorizado
14	- Satisfeito	
15	- Satisfeito	
16	- Satisfeito	- Falhas recursos humanos - [falta] valorização da subjetividade
17	- Satisfatória	
18	- Relativamente bem	- Desvalorizado - Falta de reconhecimento
19	- Satisfeito - Desafiado - Grata	
20	- Satisfeito - Realizado	
21	- Plenamente satisfeito	

Fonte: Elaborado pelas autoras.



Alguns bibliotecários descreveram com mais palavras que outros como se sentem em relação ao trabalho. Alguns, inclusive apresentaram perspectivas tanto com significantes positivos quanto negativos, que parecem estabelecer uma relação controversa.

Vale ressaltar que nossa perspectiva aqui não foi fazer um estudo probabilístico ou categorizar percentuais positivos ou negativos de relacionamento com o trabalho, e sim observar e analisar quais significantes são empregados para descrever essa relação. Nesse sentido, podemos observar os significantes mais colocados pelos participantes a partir da categorização na Tabela 1.

Tabela 1 – Significantes mais colocados por categorias para designar a relação com o trabalho

Categoria positiva	Categoria negativa
Satisfeito (13) —————	Pouco/(Des)valorizado/ Falta de reconhecimento/ poderia contribuir melhor(5) —————
Prazer/Feliz/ Realizado (5) —————	Impotente / Desanimado (2) ———
Produtivo/Gosto do meu trabalho/ do que faço (5) —————	Não me sinto realizado (1) —
Bem (4) —————	Rotina (1) —
Reconhecido/ Pertencimento/ Identificado (3) —————	
Outros (3) —————	

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Observando os dados apresentados acima, e considerando as categorias apontadas Tabela 1, que norteiam as dimensões do sentido do trabalho, verificamos que tanto para aqueles que apontaram significantes positivos para a sua relação com o trabalho, quanto para os apontaram significantes negativos, comparecem principalmente aspectos situados na dimensão individual, embora a dimensão organizacional tenha comparado na colocação da “rotina” e a dimensão social tenha comparecido quando se coloca que “Poderia fornecer uma contribuição social melhor”. É interessante observar que esta última dimensão, relacionada à contribuição social compareceu de um modo significativo quando analisamos as respostas dadas à pergunta: 2) *Qual o sentido do trabalho para você?* As respostas dadas a essa pergunta revelaram que o sentido do trabalho para os bibliotecários entrevistados está fortemente associado à dimensão da utilidade, conforme podemos verificar nas colocações dos sujeitos apresentados no Quadro 4.



Quadro 4 – Sentido do Trabalho / Racionalidades e Significantes

Sujeitos	Significantes valores econômicos	Significantes valores simbólicos
1	- Retorno financeiro	- Completa a vida - Crescimento profissional
2		- Ser útil - Colaborar com a sociedade
3		- Contribuição desenvolvimento sociedade
4	- Cumprir papel na instituição	
5		- Entregar um produto de qualidade para o usuário
6		- Exercício intelectual, crítico e político
7	- Remunerado de forma justa	- Fazer o que gosta;
8		- Sentir-se útil - Desenvolver suas habilidades - Ser reconhecido
9	- Satisfação financeira	- Ambiente de companheirismo, colaborativo, agradável
10		- Servir as pessoas - Facilita a vida das pessoas
11	- Remuneração	- Ser útil para a sociedade
12		- Disponibilização de prazer e satisfação para quem dele se beneficia
13		- Desenvolvimento de habilidades/ competências - Sensação de bem estar humano
14		- Servir as pessoas e a sociedade - Aprender constantemente
15	- Papel na sociedade capitalista	
16		- Auto realização - Transformações sociais - Relação de produção com a sociedade
17		- Autonomia - Liberdade
18		- Formação de uma sociedade mais informada
19	- Recompensa financeira	- Útil para a sociedade - Realização pessoal
20		- Acesso à informação adequada às necessidades de cada usuário
21	- Sobrevivência	- Prazer

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Outro aspecto que merece destaque é que os achados corroboram com as perspectivas de Andrade, Tolfo e Dellagenelo (2012); Ramos (1989) e Serva (1996), que afirmam a partir dos seus estudos a coexistência das duas dimensões da racionalidade. Constatamos a presença de ambas as racionalidades, instrumental e substantiva, conforme a análise dos relatos dos participantes da pesquisa.

Ainda que não tenha comparecido nos discursos de todos os sujeitos, percebemos a coexistência de aspectos econômicos e questões da ordem dos valores simbólicos nas palavras e frases empregadas para definir o sentido do trabalho.

Isso nos faz considerar que valem as colocações de Ramos (1981), aqui parafraseadas, de que a satisfação das pessoas requer múltiplos tipos de cenários sociais. Nesse sentido, o homem tem diferentes tipos de necessidades, e o trabalho também se situa nesse bojo de relações e multiplicidades. O sistema de mercado só atende a limitadas necessidades



humanas, e determina um tipo particular de cenário social em que se espera de um indivíduo um desempenho consciente com regras de comunicação operacional, ou critérios intencionais e instrumentais, agindo como um ser trabalhador. Assim a dimensões econômicas e simbólicas se somam para compor uma teia que é mais complexa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

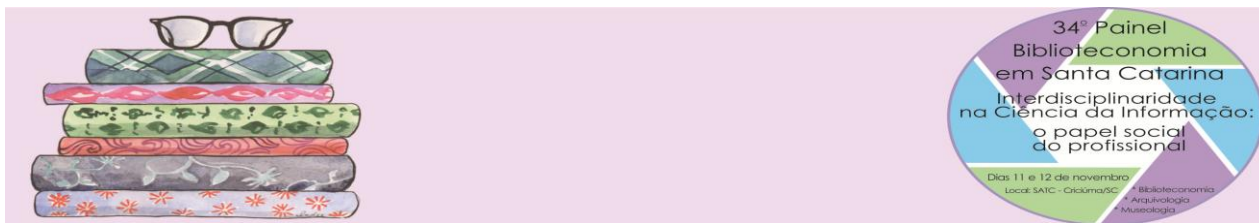
Acreditamos que mais importante do que dimensionar qual das racionalidades comparece com mais força no cenário do trabalho dos bibliotecários é compreender que tanto as questões instrumentais quanto substantivas sempre estarão presentes. Ao que nos parece, relações positivas ou negativas que se estabelecem com o trabalho não se dão em função de qual racionalidade está ou não em jogo, e sim como as pessoas se percebem em meio a essa teia de relações.

Embora, como já colocado, este estudo não tenha se pautado em amostras probabilísticas, ou estratégias quantitativas de descrição, consideramos que as análises e reflexões aqui apresentadas se constituem numa iniciativa que abre caminhos e possibilidades para discussões e reflexões no campo da gestão de pessoas, especialmente da biblioteconomia. Consideramos de suma importância que se considerem os aspectos da subjetividade no trabalho desses profissionais, pois, ao que nos parece, as relações com o sentido que os profissionais atribuem ao trabalho podem ter implicações sobre os aspectos motivacionais e interferir diretamente no âmbito da atuação e do desempenho profissional, já que não é simples a tarefa de empregar disposição e se engajar numa empreitada para fazer algo que não é dotado sentido para quem a realiza.

O fato de ter comparecido tão fortemente no discurso dos bibliotecários a necessidade de contribuição social, reforçando aspectos de uma racionalidade substantiva, nos dá uma dimensão da sua importância na construção do sentido do trabalho. É necessário se pensar dentro do contexto da gestão de pessoas, que o trabalho precisa ser pensado não somente sobre perspectiva dos processos e das melhores técnicas e tecnologias a serem empregadas, mas também considerar as subjetividades dos que estão ali implicados e empregando suas capacidades físicas, intelectuais e psíquicas, para o alcance de objetivos institucionais.

No campo de trabalho do bibliotecário, como de um modo geral, no mundo contemporâneo, presenciamos uma esfera de trabalho dotada cada vez mais de uma dimensão intelectual. Embora isso ainda não possa ser alvos de generalização no âmbito de todos os processos produtivos, essa é uma tendência operada pela ordem do capital implementando mudanças nos cenários produtivos, onde agora há interação entre trabalho material e imaterial. Observamos isso no cenário informacional, em atividades de pesquisa, criação de produtos e serviços de bases tecnológicas, presenciando maior emprego de capacidades intelectuais (ANTUNES, 1998). É interessante perceber que apenas empregar as capacidades intelectuais ou artefatos tecnológicos não garante por si só o sentido para a realização da tarefa.

Essas dinâmicas podem ser observadas no cotidiano de trabalho dos bibliotecários que estão submerso numa dinâmica de trabalho onde a informação e a tecnologia se constituem enquanto mola propulsora das suas tarefas, mas onde o sentido do trabalho não pode ser garantido meramente por isso. Reconhecer que o sentido que o profissional atribui ao seu trabalho está para além da dimensão pessoal, e que isso influencia não somente na sua subjetividade, mas também na expressão das suas competências na atividade profissional, é reconhecer a multidimensionalidade do humano no plano de limites e possibilidades, e com



isso, abrir caminhos para uma dinâmica de trabalho com mais sentido, e consequentemente, mais proveitosa para todos que partilham dessa relação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Silvia Patrícia Cavalheiro; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, mar./abr. 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL. **Lei 4.084 de 30 de junho de 1962**. Dispõem sobre a profissão de bibliotecário e regula o seu exercício. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4084.htm>. Acesso em 25 ago. 2016.

DJOUORS, Cristophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

FEUERSCHÜTTE, S.G. **Competências do empreendedor do setor hoteleiro**: caracterização e análise baseadas na metodologia da história oral. 2006. 274f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

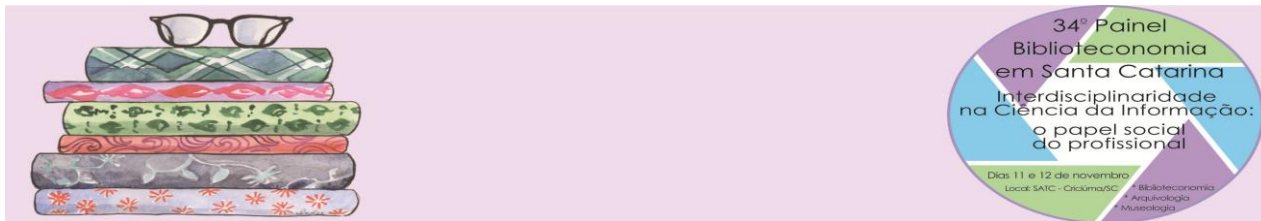
LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, dez. 2003. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 ago. 2016.

MACHADO, Luís Alberto. **Como enfrentar os desafios da carreira profissional**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Classificação Brasileira de ocupações**. 2016. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf#2>>. Acesso em 22 ago. 2016.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

RAMOS, Marise. **A pedagogia das competências**: autonomia ou adaptação? 3.ed. São Paulo: Cortez, 2006.



SANDBERG, Jörgen.; TARGAMA, Axel. Three human competence at work: a question of understanding . In: _____. **Managing understanding in organizations**. London: Sage Publications, 2007. Cap. 3, p.51-74.

SERVA, Maurício Roque. **Racionalidade e organizações:** o fenômeno das organizações substantivas. São Paulo: EAESP/FGV, 1996. 633p. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1996.

SILVA, Flávia Pietá Paulo da. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **Revista de Psicologia Social e Institucional**, Londrina, v.2, n. 1, jun. 2000. Não paginado. Disponível em: <<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa ; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v.19, Edição Especial 1, p.38-46, 2007.

WORK, CONTEMPORANEITY AND PROFESSIONAL PRACTICES: SENSES OF WORK FOR LIBRARIANS

ABSTRACT: The work occupies a central place in the life of the subjects in contemporary times. In general, people's lives are structured strongly due to the world of work, we can see this from the child's entry into the formal education when he begins his preparation for him, until his retirement, logically through the professional practice. All this marks the subjective structure of the subject. In this sense, the librarian of the work, like other professions, has its particular characteristics of their professional practice, and like any activity, your senses are given in a complex and deep web of relationships involving human subjectivity. In this sense, the present study aimed to analyze the sense of work for librarians, by applying questionnaires professionals from different regions of Brazil. The analysis was based on the content analysis methodology. The results point to the coexistence of the dimensions of instrumental and substantive rationality in the identification of the sense of work by librarians. We also observed the predominance of a positive feeling of professionals for the work.

Keywords: Librarianship. Professional practice. Sense of work.