

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA EDUCAÇÃO – FAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO –
PPGINFO**

MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE UNIDADES DE INFORMAÇÃO

JEAN PASSOS DA SILVA

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA INTEGRANTES
DE OBSERVATÓRIOS SOCIAIS**

Florianópolis
2020

JEAN PASSOS DA SILVA

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA INTEGRANTES
DE OBSERVATÓRIOS SOCIAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão da Informação, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão da Informação, área de concentração Gestão de Unidades de Informação.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Paula Grillo Rodrigues.

Florianópolis

2020

Silva, Jean Passos da
O sentido do trabalho para integrantes de observatórios
sociais / Jean Passos da Silva. -- 2020.
86 p.

Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues
Dissertação (mestrado) -- Universidade do Estado de
Santa Catarina, Centro de Ciências Humanas e da Educação,
Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão de
Unidades de Informação, Florianópolis, 2020.

1. Sentido do trabalho. 2. Observatório social. 3. Trabalho
voluntário. I. Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Universidade do
Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências Humanas e da
Educação, Programa de Pós-Graduação Profissional em
Gestão de Unidades de Informação. III. Título.

JEAN PASSOS DA SILVA

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA INTEGRANTES
DE OBSERVATÓRIOS SOCIAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão da Informação, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão da Informação, área de concentração Gestão de Unidades de Informação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Paula Grillo Rodrigues.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Ana Paula Grillo Rodrigues, Orientadora
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Membros:

Prof.^a Dr.^a Marcia Silveira Kroeff
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC

Prof.^a Dr.^a Marli Dias de Souza Pinto
Programa de pós-graduação em Ciência da Informação
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Florianópolis, outubro de 2020.

Dedico esse trabalho a todas as pessoas que tiveram suas vidas afetadas pela pandemia do COVID-19, as que sucumbiram ou foram vítimas dessa lamentável realidade, por fim, dedico a todas as pessoas que se viram despojadas de um dos direitos mais elementares: o trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, pelo dom da vida, num momento em que tantos padecem, como não ser grato pela saúde e disposição para enfrentar, com bom ânimo, os obstáculos do caminho.

À minha mãe, por sempre cultivar em mim a semente dos bons valores, da resiliência e da evolução pessoal, que o estudo proporciona. Agradeço também a minha filha, pelo incentivo e preocupação que sempre demonstrou, por me apoiar nesta jornada.

À Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), instituição da qual me orgulho fazer parte como servidor e acadêmico.

Ao Programa de Pós-graduação em Gestão de Unidades de Informação (PPGInfo), na pessoa de sua coordenadora Prof.^a Dr.^a Elaine Rosangela de Oliveira Lucas, por representar mais um degrau em minha evolução pessoal e profissional.

De forma muito especial, a Prof.^a Dr.^a Ana Paula Grillo Rodrigues, minha orientadora, por aceitar a missão de me orientar, no meio do trajeto, bem como pela paciência e compreensão com minhas limitações.

A todos os professores e técnicos administrativos do PPGInfo, por contribuírem, cada um em sua medida, para que os acadêmicos possam alcançar seus objetivos.

Às professoras Prof.^a Dr.^a Marcia Silveira Kroeff e Prof.^a Dr.^a Marli Dias, por aceitarem participar da banca de defesa desta dissertação, auxiliando com críticas e sugestões para sua melhoria.

Aos colegas de curso pelas amizades construídas e experiências compartilhadas, sobretudo aos amigos Nilo e Neri, pelas alegrias e angústias divididas.

E, por fim, agradeço aos integrantes dos observatórios sociais que contribuíram com esta pesquisa, por aquilo que, silenciosamente, fazem pela sociedade.

“E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata.”
(Gonzaguinha)

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo verificar o sentido do trabalho para os integrantes dos observatórios sociais das cidades de Florianópolis, São José e Palhoça/SC. A fundamentação teórica utilizada baseou-se nos estudos de Estelle Morin (2002) acerca do tema. Nesta pesquisa, participaram 12 indivíduos de três observatórios sociais, sendo que os aspectos verificados envolveram questões de valores individuais, organizacionais e sociais. Foi empregado como instrumento de coleta de dados um questionário, contendo questões semiestruturadas de abordagem qualitativa. Os dados resultantes das respostas foram transcritos e, posteriormente, foi utilizada como técnica de tratamento dos dados, a análise de conteúdo de Laurence Bardin (2016). Os resultados mostraram uma prevalência de valores condizentes com o sentido do trabalho, principalmente, aqueles relacionados à contribuição social. Restou evidente que o sentido do trabalho permeia o ambiente organizacional, bem como é um componente intrínseco aos indivíduos. A pesquisa demonstrou, também, uma elevada dependência dessas organizações pelo trabalho realizado por voluntários.

Palavras-chave: Sentido do trabalho. Observatório social. Trabalho voluntário.

ABSTRACT

This research aimed to verify the meaning of the work for the members of the social observatories in the cities of Florianópolis, São José and Palhoça / SC. The theoretical basis used was based on studies by Estelle Morin (2002) on the subject. In this research, 12 individuals from three social observatories participated, and the verified aspects involved issues of individual, organizational and social values. A questionnaire was used as a data collection instrument, containing semi-structured questions with a qualitative approach. The data resulting from the responses were transcribed and, later, the content analysis of Laurence Bardin (2016) was used as a data treatment technique. The results showed a prevalence of values consistent with the meaning of work, especially those related to social contribution. It remained evident that the sense of work permeates the organizational environment, as well as being an intrinsic component to individuals. The research also demonstrated a high dependence on these organizations for the work carried out by volunteers.

Keywords: Meaning of work. Social observatory. Volunteer work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição dos observatórios sociais em Santa Catarina 31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Palavras-chave – Busca sistematizada na literatura.....	43
Quadro 2 – Base de dados e critérios de busca.....	44
Quadro 3 – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)	45
Quadro 4 – <i>Scientific Electronic Library</i> (SCIELO)	46
Quadro 5 – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)	47
Quadro 6 – Base de dados em ciência da informação (BRAPCI).....	49
Quadro 7 – Caracterização dos entrevistados.....	54
Quadro 8 – Ocorrências dos temas nas entrevistas	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BDTD	Biblioteca Digital de Brasileira de Teses e Dissertações
BRAPCI	Base de Dados em Ciência da Informação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
e-gov	Governo Eletrônico
FAED	Centro de Ciências Humanas e da Educação
IAVE	<i>International Association for Volunteer Effort</i>
LAI	Lei de Acesso à Informação
MOW	<i>Meaning of Work</i>
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
OS	Observatório Social
OSB	Observatório Social do Brasil
PPGInfo	Programa de Pós-graduação em Gestão de Unidades de Informação
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
UDESC	Universidade do Estado de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	OBJETIVOS	19
1.1.1	Objetivo geral	19
1.1.2	Objetivos específicos.....	19
1.2	JUSTIFICATIVA	20
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1	OBSERVATÓRIOS SOCIAIS	23
2.2	SENTIDO DO TRABALHO	34
3	PROCEDIMENTOS TÉCNICOS DA PESQUISA	43
3.1	PESQUISA DE TERMOS	43
3.2	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA E PROCEDIMENTOS	50
3.2.1	Delimitação da pesquisa.....	51
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	52
3.4	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	53
3.5	CARACTERIZAÇÃO DOS(AS) PESQUISADOS (AS)	54
3.6	LIMITAÇÕES.....	54
4	RESULTADOS.....	56
4.1	APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS	56
4.1.1	Dimensão individual.....	57
4.1.2	Dimensão organizacional	58
4.1.3	Dimensão social	60
4.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS	61
4.2.1	Dimensão individual.....	62
4.2.1.1	<i>Análise da categoria satisfação pessoal</i>	62
4.2.1.2	<i>Análise da categoria independência e sobrevivência.....</i>	63
4.2.1.3	<i>Análise da categoria crescimento e aprendizagem</i>	64
4.2.1.4	<i>Análise da categoria identidade</i>	66
4.2.2	Dimensão organizacional	67
4.2.2.1	<i>Análise da categoria utilidade</i>	67
4.2.2.2	<i>Análise da categoria relacionamento</i>	68

4.2.2.3	<i>Análise da categoria inserção social</i>	70
4.2.3	Dimensão social	71
4.2.3.1	<i>Análise da categoria contribuição social</i>	71
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS e interpretação dos dados	73
6	CONCLUSÕES	79
	REFERÊNCIAS.....	81
	APÊNDICE.....	86

1 INTRODUÇÃO

A definição de trabalho apresenta variações, conforme do momento histórico analisado, Coutinho (2009), afirma que quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

O estímulo que move o indivíduo a ter paixão pelas atividades que desenvolve, a querer fazer mais que o necessário para o aprimoramento pessoal e social, a querer transformar positivamente o cenário em que atua, está contido no conceito de sentido do trabalho.

As organizações, em sua maioria, são compostas por um conjunto de indivíduos que se inter-relacionam e compõem uma unidade, com objetivos afins e a sinergia das organizações está diretamente relacionada com o sentido que as pessoas atribuem ao trabalho que desempenham. Freud (1974) argumenta que o trabalho é a atividade que proporciona certa direção à vida, noção de realidade e, também, representa uma possibilidade de vínculos entre as pessoas.

No cenário organizacional, as mudanças no mercado de trabalho ocorrem em um ritmo acelerado e as relações com os colaboradores, cada vez mais, se modificam. O valor atribuído ao trabalho, por longa data, esteve restrito à manutenção e condição de subsistência das pessoas, seja no desenvolvimento de atividades agrícolas, extrativistas ou industriais, porém, o componente social do ser humano não favorece a condição de mero trabalhador braçal.

Segundo Mendes (2007, p. 34),

Para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para remanejar seu modo operatório, usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo, identificando ações capazes de promover vivências de prazer.

Os dilemas existenciais que fazem do ser humano objeto de complexos estudos, despertam a necessidade de um refinamento e uma especialização nas análises. Não raro, indivíduos trocam uma carreira consolidada para embarcar em

uma aventura profissional, renunciando a uma oportunidade financeira mais vantajosa por outra menos rentável, ou alteram a estabilidade pessoal para concretizar um sonho adormecido. Situações como essas estão permeadas pelo conceito de sentido do trabalho. O ser humano almeja encontrar a razão para as atividades que desenvolve, ou passar a desempenhar uma atividade que faça sentido, independentemente se é remunerada ou não. Assim, é intrínseco à sua condição de ser social, encontrar um propósito mais elevado que somente o advindo do retorno financeiro.

Para Morin (2002), o trabalho é o centro de desenvolvimento da identidade da pessoa. É ele que dá sentido à vida, pois o trabalho continua sendo uma maneira excelente de organizar o tempo e manter a pessoa ocupada. As ocupações produzidas proporcionam uma estrutura de defesa contra a ansiedade da morte e do vazio.

Os primeiros pesquisadores a se debruçarem sobre o tema foram Hackman e Oldhan (1975), e evidenciaram em seus estudos que o sentido do trabalho envolve três características fundamentais: variedade das tarefas; trabalho não alienante; e retorno ou *feedback*.

Já Morin (2001, p. 9) afirma que

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

Um entendimento aprimorado acerca do sentido do trabalho é um componente fundamental para a gestão organizacional, pois a dinâmica das relações interpessoais é influenciada por ele e essa influência pode auxiliar ou prejudicar o atingimento dos objetivos da organização.

A importância de compreender o sentido do trabalho reflete, também, o nível de maturidade institucional. A aceitação desse fator como elemento primordial do conjunto que forma a organização, proporciona maior amparo às decisões individuais e coletivas. Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 48) afirmam ainda que “o trabalho também precisa ser satisfatório em si, ou seja, é necessário haver algum

prazer e satisfação na realização das tarefas, resolver problemas, usar o talento e potencial, com autonomia.”

Importante que a compreensão do sentido do trabalho seja concebida tanto pelas organizações como pelos indivíduos. Para as instituições, entre outras coisas, contribui na seleção, atratividade e permanência dos colaboradores, pois um perfil pessoal e profissional, alinhado aos objetivos organizacionais é condição desejável. Para os profissionais, a compreensão acerca do sentido do trabalho, atrelado ao estabelecimento de valores e conceitos individuais é importante na condução e direcionamento da carreira. Segundo Morin (2001, p. 13), “o fato de fazer um trabalho que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente em que as relações são superficiais, contribui para torná-lo absurdo”.

Antunes (2003, p. 167, grifo do autor) considera o trabalho “como fonte originária, primária, de realização do ser social, *protoforma da atividade humana*, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana”, reconhecendo seu papel fundamental na gênese e na constituição social.

A importância do sentido do trabalho para o trabalhador também é enfatizada por Enriquez (2001, p. 58), ao considerá-lo um componente essencial para o equilíbrio psíquico do indivíduo, quando diz que,

O homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura.

Em revisão de literatura recente foram encontrados estudos sobre sentido do trabalho, como por exemplo, o estudo desenvolvido por Suzana da Rosa Tolfo e Valmíria Piccinini, intitulado “Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros”, publicado em 2007. Outra pesquisa, igualmente relevante, foi a desenvolvida por Estelle Morin, Maria José Tonelli e Ana Luisa Vieira Pliopas (2007), intitulado “O trabalho e seus sentidos”, publicado no mesmo ano. Outras pesquisas mais específicas foram realizadas no Brasil sobre organizações não governamentais, a exemplo da pesquisa desenvolvida por Eliete Augusta de Souza Viana e Marília Novais da Mata

Machado(2001), cujo objetivo foi verificar o sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma Organização Não Governamental (ONG) de Belo Horizonte, publicado em 2011.

As pesquisas sobre observatórios sociais, via de regra, abordam a atuação dessas organizações como promotoras do controle social, a exemplo do estudo realizado pelos professores Paula Chies Schommer e Rubens Lima Moraes (2010), cujo título foi “Observatórios sociais como promotores de controle social e accountability: reflexões a partir da experiência do observatório social de Itajaí”, publicado em 2010. Porém, não foram localizados estudos acerca do sentido do trabalho em observatórios sociais, o que revelou a importância de abordagem deste tema.

Para desenvolver o presente estudo utilizou-se como fundamentação teórica, a perspectiva desenvolvida por Estelle Morin (2002). A escolha dessa perspectiva teórica ocorreu por se tratar de um estudo qualitativo, na qual se avaliou aspectos inerentes à atividade de determinados segmentos profissionais. Nele foram abordadas três dimensões que implicam o sentido do trabalho: dimensão individual; organizacional; e social. Nesta pesquisa buscou-se identificar cinco motivações principais para o trabalho: para realizar-se e atualizar o potencial; para adquirir segurança e ser autônomo; para relacionar-se com os outros e estar vinculado em grupos; para contribuir com a sociedade; e para ter um sentido na vida, o que inclui ter o que fazer e manter-se ocupado.

A remuneração, segundo os estudos de Morin (2002), é também um aspecto fundamental para a satisfação no trabalho. No caso desta pesquisa, pretendeu-se verificar o sentido do trabalho com os integrantes de observatórios sociais, pois o fator do voluntariado é determinante para haver maior ou menor identificação dos indivíduos com as atividades desempenhadas na organização.

Portanto, este estudo buscou responder ao seguinte questionamento: **Qual o sentido do trabalho atribuído aos integrantes de observatórios sociais?**

1.1 OBJETIVOS

Para responder à questão foram elaborados os seguintes objetivos geral e específicos.

1.1.1 Objetivo geral

Identificar o sentido do trabalho para os integrantes dos observatórios sociais das cidades de Florianópolis, São José e Palhoça/SC

1.1.2 Objetivos específicos

Para guiar a trajetória do objetivo geral, foram elencados os seguintes objetivos específicos:

- a. Verificar a existência da categorização de sentido do trabalho, segundo a abordagem de Estelle Morin (2002);
- b. Apontar a participação do voluntariado no trabalho dos observatórios sociais;
- c. Descrever as razões de desligamentos das atividades na visão dos integrantes dos respectivos Observatórios sociais objeto do estudo

Foi, ainda, objeto desta pesquisa e verificação de alguns pressupostos, designados com a letra “P”, os quais foram tratados nas considerações finas.

P1 – O sentido do trabalho está diretamente relacionado à uma prestação de serviço de maior qualidade.

P2 – Quanto maior a existência de elementos relacionados ao sentido do trabalho, maior a identificação do indivíduo com o observatório social.

P3 – A forte presença do voluntariado implica a manifestação de valores altruístas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Muitos são os motivos que revestem uma pesquisa científica de significado e reforçam, portanto, suas justificativas para a realização. Nesse caso, alguns motivos foram norteadores para tal intento, um acadêmico, um pessoal e outro de carácter social. O motivo acadêmico para a realização deste estudo, além de requisito parcial para a conclusão do curso, decorre da busca pela compreensão do sentido do trabalho no ambiente social em que se manifesta, neste caso, nos observatórios sociais; pelo desejo de entender as nuances das relações entre os indivíduos e deles com as organizações; e como a produção e a compreensão desse sentido do trabalho implica em um ganho de qualidade das relações sociais.

Sobre a construção de sentidos, Vygotsky (2001, p. 465) afirma que

O sentido de uma palavra é a soma de todos os fatos psicológicos que ela desperta em nossa consciência. Assim, o sentido é sempre uma formação dinâmica, fluida, complexa, que tem várias zonas de estabilidade variada. O significado é apenas uma destas zonas do sentido que a palavra adquire no contexto de algum discurso e, ademais, uma zona mais estável, uniforme e exata.

Na revisão de literatura desenvolvida e descrita a seguir, nas bases de dados Biblioteca Digital de Teses e dissertações (BDTC), *Scientific Electronic Library* (SCIELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Base de Dados em Ciência da Informação (BRAPCI), foram localizados diversos estudos que abordaram, de forma isolada, as palavras-chave que envolvem a pesquisa, principalmente, os termos “sentido do trabalho” e “trabalho voluntário”. Sobre o termo de busca “observatório social”, os retornos foram significativamente menores. Quando os termos foram pesquisados de forma combinada, usando o operador booleano “AND”, os retornos praticamente não ocorreram. Somente um artigo em língua inglesa foi encontrado na base de dados CAPES, para a combinação *sense of work AND social observatory*. Assim, a abordagem se mostrou pouco relevante para este estudo, o que se presume pela importância desta pesquisa.

Quanto ao motivo acadêmico, foi relevante a verificação do sentido do trabalho em observatórios sociais, pois a compreensão deste fenômeno auxiliou no

entendimento das relações sociais envolvidas, bem como nas motivações pessoais e coletivas que permeiam as organizações que se dedicam ao controle social.

Ao mestrado profissional em Gestão de Unidades de Informação (PPGInfo), foi agregada uma nova pesquisa, em que a revisão de literatura demonstrou, até o momento, seu ineditismo. A pesquisa acadêmica realizada em organizações sociais do terceiro setor, como os observatórios sociais, é importante por se tratar de um ambiente peculiar para a realização de estudos e gerador, portanto, de outras fontes de informação.

O PPGInfo¹ tem como objetivo principal formar profissionais de alto nível, comprometidos com a ética e a função econômica, social e educacional da informação para a cidadania, capazes de resolver problemas não triviais na gestão da informação, gerando e difundindo conhecimento técnico e científico para a inovação.

Desta maneira, o objetivo do curso alinha-se ao que é esperado de pessoas que integram os observatórios sociais. A gestão da informação e, por consequência, o conhecimento que ela carrega, é fator importante, pois quando se tem acesso de forma organizada e sistematizada, é possível uma tomada de decisão mais assertiva. A pesquisa, com os resultados que alcançou, mostrou a realidade nos observatórios sociais, contribuindo com o Programa de Pós-graduação em Gestão de Unidade de Informação, na medida em que as informações que foram reveladas trouxeram novos conhecimentos para as organizações pesquisadas e para o mestrado profissional, abrindo-se possibilidades de novas pesquisas.

A busca do sentido do trabalho, seja em qualquer esfera ou dimensão, exige informações não apenas transparentes com as que se propõe um observatório social, mas também, necessitam ser estruturadas e organizadas. Qualquer gestão almeja o encontro do sentido e é a partir da busca do sentido do trabalho que a gestão das informações pode se fazer mais clara e focada.

A justificativa pessoal para a definição desta pesquisa decorreu da atuação do pesquisador como voluntário em um observatório social, mostrando-se viável pela condição do pesquisador conhecer alguns observatórios da região de

¹ Disponível em: <http://www.udesc.br/faed/ppginfo/ppginfo>. Acesso em: 20 ago. 2020.

Florianópolis, trazendo a perspectiva de informações ainda pouco exploradas, criando também sugestões, ideias e lacunas para pesquisas futuras.

Ao realizá-la, pretendeu-se verificar quais aspectos relacionados ao sentido do trabalho são mais observáveis entre seus integrantes e como influenciam a atuação desses indivíduos junto às organizações sociais do terceiro setor.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção apresentada os assuntos observatórios sociais, sentido do trabalho para dar consistência teórica ao estudo.

2.1 OBSERVATÓRIOS SOCIAIS

Para Gohn (2000), as entidades do terceiro setor atuam onde o Estado deveria atuar. Segundo a autora, isso não seria uma forma de retirar a responsabilidade estatal frente às demandas sociais, que são atendidas por essas organizações, mas acabam por prejudicar as pressões sociais que proporcionam a criação de políticas orgânicas do poder público.

Organizações do terceiro setor, como os observatórios sociais, ainda que de forma localizada e pontual, exercem importante função no controle e fiscalização das ações públicas, o que conduz à diminuição das tensões sociais.

Goulart (2011) enfatiza a necessidade do controle para a manutenção da ordem social vigente. Ao juntar os elementos necessários para definir o controle social, ele o caracteriza como um processo, no qual é possível utilizar mecanismos de coação e sanção, submetendo os indivíduos à conformidade de condutas, regras sociais e preceitos morais, aceitos e difundidos na sociedade.

Nesse sentido, Parsons (1951) afirma que todo sistema social pode apresentar desequilíbrios e possíveis desintegrações e, tanto para prevenir como para limitar os desvios sociais, surge a necessidade do controle social.

Em relação à justificativa social, as experiências históricas demonstram que as sociedades que galgaram um nível de desenvolvimento e participação social mais acentuado, não o fizeram sem sobressaltos.

O nível de maturidade, instrução e exercício pleno da cidadania está relacionado a fatores como a participação social. Quanto mais presente for o envolvimento das pessoas no que diz respeito à condição de cidadão, menores serão as possibilidades de malfeitos pelos representantes políticos. Ao trazer à luz o sentido do trabalho, presente nos integrantes dos observatórios sociais, esperou-se contribuir para o aprimoramento destas organizações.

Bordenave (1994) afirma que a participação social se dá quando permite que as distintas camadas sociais façam parte dos movimentos históricos nos aspectos políticos, sociais e culturais, permitindo que todos construam e façam parte do processo. A finalidade é incluir qualquer pessoa, grupo ou setor marginalizado no processo de participação em âmbito micro e/ou macro.

A organização social, representada pela união de indivíduos engajados na fiscalização e controle da administração pública e a vigilância de seus agentes, provoca uma maior responsabilização pelas decisões tomadas. Nesse cenário, os observatórios sociais exercem importante função como instrumentos de fiscalização e controle do poder público.

Os observatórios são instituições independentes (ONGs) que se ocupam das tarefas de acompanhar os gastos e fiscalizar as contas públicas, que foram constituídas a partir de iniciativas autônomas da sociedade, encontrando-se desvinculados de qualquer esfera de poder ou centro de influência normativa (MAIA, 2010, p. 57).

Mesmo com a relevância das atividades que desenvolvem, os observatórios sociais, frequentemente, precisam transpor barreiras, a fim de exercerem sua missão. Há os obstáculos colocados pelos gestores públicos que, por vezes, não dão importância ou conferem legitimidade ao papel desempenhado pelo controle social e impõem, assim, entraves ao processo de controle e fiscalização do poder público municipal.

Para Silva (2007, p. 203), o controle social das políticas públicas, apesar de instituído na década de 1980 na sociedade brasileira, ainda é exercido com muitos limites, em uma “sociedade que continua subjugada aos interesses internacionais e na qual as políticas públicas, e mesmo a ausência delas, consequentemente, são um reflexo da política econômica.”

O estudo transitou por assuntos afeitos ao sentido do trabalho e observatórios sociais, que compõem o arcabouço teórico e deram subsídio à organização, coleta de dados e, finalmente, a elaboração e aplicação de entrevistas com os integrantes de observatórios sociais.

Os observatórios sociais se organizam, estruturalmente, tendo uma diretoria com um número de componentes que varia conforme o porte da organização. Podem contar com colaboradores remunerados que mantém vínculo empregatício,

mas se baseia, sobretudo, no trabalho voluntário. Os voluntários dos observatórios sociais se habilitam a esta condição de acordo com as afinidades pessoais e com as áreas de atuação da organização. Essas atuações se concentram na verificação das contas públicas dos municípios, análise de editais de licitação, acompanhamento da qualidade e execução das obras públicas e análise quanto à legalidade das ações governamentais.

O grupo diretor dos observatórios sociais, em sua maioria, é composto por representantes das instituições mantenedoras, clube dos dirigentes lojistas, associação comercial, seccional da ordem dos advogados do Brasil, Rotary Clube, associação de moradores, entre outras. Os observatórios sociais se mantêm, basicamente, por meio de doações de pessoas físicas e jurídicas que auxiliam financeiramente para a manutenção. Porém, o número reduzido de pessoas limita a atuação dos observatórios, pois sua própria característica é baseada no desprendimento de voluntários que, por vezes, abdicam de suas atividades pessoais e profissionais, para auxiliarem na fiscalização pública, fazendo com que as possibilidades de consolidação e crescimento dos trabalhos fiquem comprometidos.

A finalidade da criação dos observatórios foi aproximar a população do poder público, fazendo com que a sociedade se aproprie daquilo que é seu e que tenham acesso às informações em quantidade e qualidade adequadas. Os observatórios sociais vislumbram o aperfeiçoamento das instituições fiscalizadas, propondo melhorias e adequações de procedimentos, alertando os agentes públicos para a falta de observância dos requisitos legais, fiscalizando e cobrando a correta aplicação dos recursos públicos, aprimorando, assim, o controle social.

Para Barros (1998, p. 31), o controle social envolve a democratização das decisões públicas, ao afirmar que “ao longo de décadas, os governos submeteram os objetivos de sua ação aos interesses particulares de alguns grupos dominantes, sem qualquer compromisso com o interesse da coletividade.”

No mesmo sentido, Raichelis (2000) considera controle social como um dos elementos constitutivos da estratégia política da esfera pública, pois implica em acesso aos processos que informam decisões da sociedade política; que devem viabilizar a participação da sociedade civil organizada na formulação e na revisão

das regras; que conduzem as negociações e arbitragens sobre os interesses em jogo; além da fiscalização das decisões, segundo critérios pactuados.

Diante do exposto, este estudo objetiva verificar o sentido do trabalho para os integrantes de observatórios sociais.

Os observatórios sociais são organizações jovens, segundo informações do Observatório Social do Brasil (OSB), e muitas representações ainda estão em processo de implantação e consolidação, portanto, o estudo, dada a sua originalidade, buscou contribuir para um maior entendimento da motivação envolvida nos indivíduos que atuam nestes locais.

Para Sabbag (2007, p. 60), a gestão do conhecimento constitui “um sistema integrado que visa desenvolver conhecimento e competência coletiva para ampliar o capital intelectual de organizações e a sabedoria das pessoas.” Projetando-se esse conceito para o ambiente governamental, o valor das informações é ainda mais relevante, pois estar-se-á lidando com o interesse coletivo e com o uso de recursos públicos, fruto dos impostos recolhidos pelo conjunto da população.

A revisão de literatura revelou uma quantidade considerável de pesquisas relacionadas à trabalho voluntário, observatório social e sentido do trabalho, porém, ao se fazer a pesquisa nas bases de dados para observar pesquisas sobre o sentido do trabalho nos observatórios sociais, o resultado é praticamente inexistente, conforme demonstrado a seguir. Por isso, considera-se a compreensão e o entendimento acerca do sentido do trabalho relacionado aos integrantes dos observatórios sociais e como esse fator implica em uma atuação mais determinada e incisiva destes indivíduos, relevante.

A compreensão do sentido do trabalho beneficia tanto as organizações como as pessoas que atuam, pois, um entendimento mais aprimorado é importante na atratividade e permanência desses indivíduos e, principalmente, para o aumento da qualidade do serviço prestado à sociedade. “Deixe o mundo um pouco melhor do que encontrou.” Essa frase de Robert Baden-Powell, idealizador do movimento escoteiro, traduziu de forma magistral, um pouco do sentimento que move os indivíduos que se dedicam à causa voluntária, e foi pretensão deste estudo compreender a realidade no contexto dos observatórios sociais.

A percepção do sentido do trabalho, no contexto dos observatórios sociais, é relevante para os indivíduos que nele atuam, mas sobretudo, possibilita também à instituição, a seleção de indivíduos com perfil alinhado aos objetivos organizacionais. Essa seleção criteriosa é importante, não só na captação de pessoas capacitadas e com intenção de contribuir para a causa do controle social, mas também, para afastar aqueles que porventura tenham objetivos alheios à organização, ou que tenham pretensões que afastem uma organização, como no caso um observatório social, de oferecer serviços de qualidade para a sociedade.

O conhecimento advindo desta pesquisa, principalmente por ser um tema novo e carente de estudos mais aprofundados, foi importante por ter como base o método científico, portanto, passível de verificações, análises e questionamentos, mas a relevância maior está contida em sua contribuição social. Os observatórios sociais atingem resultados expressivos para as comunidades onde atuam e uma noção mais clara e assertiva quanto ao sentido do trabalho nestas organizações, resultou em um incremento qualitativo das atividades desempenhadas.

Os observatórios sociais têm suas ações apoiadas, sobretudo, na atuação de voluntários. Não há uma clareza quanto ao surgimento do voluntariado no mundo, porém, as informações históricas mais expressivas sobre o tema remontam que o início da atividade voluntária esteve ligado aos movimentos religiosos, ou resultante do anseio das pessoas em mitigar os sofrimentos humanos, decorrentes dos conflitos entre povos. Exemplo disso foram as iniciativas de Vicente de Paulo, que no século XVI na França, arregimentou jovens dos vilarejos para promoverem ações de amparo aos mais necessitados, criando a congregação Irmãs de Caridade.

A ação de Vicente de Paulo se concretizou também na criação de instituições para crianças abandonadas, albergues para famílias sem lar, escolas de artes e ofícios, e em proporcionar assistência material e espiritual em hospitais e presídios, procurando em todos os casos educar as pessoas para que melhorassem suas condições de vida. Preocupado com as condições de trabalho das crianças e dos galés, cuja situação denunciou, conseguiu, na França, as primeiras leis em benefícios de ambos (KISNERMAN, 1983, p. 5).

Para o autor, nesse período, foi possível constatar uma clara diferenciação das ações implementadas pela Igreja católica, até então, protagonista na promoção

dessas iniciativas, em comparação com outras denominações religiosas, principalmente, em relação ao protestantismo. Enquanto a primeira buscava remediar a situação momentânea e individual quanto ao amparo e diminuição do sofrimento das pessoas; a segunda desejava o resgate social e a melhoria da condição de vida dos indivíduos.

A ação da Igreja Católica, baseada na caridade e orientada para ações individuais, contrasta com a do Protestantismo, baseada na filantropia, quer dizer, na boa vontade para com os semelhantes, na fraternidade humana, e expressa em ações visando melhorar a situação dos indigentes, mediante medidas de alcance geral por meio de instituições benfeitoras que atendessem maior número de pessoas (KISNERMAN, 1983, p. 5-6).

No Brasil, o início das atividades que buscaram implementar a caridade e o voluntariado também estiveram e estão fortemente atreladas ao componente religioso. As Igrejas exercem um papel primordial na consolidação das relações sociais e o aparato estatal depende, em grande parte, do auxílio dessas instâncias para a promoção do resgate social dos indivíduos que demandam por tais serviços.

As Irmandades da Misericórdia [...] eram a cara filantrópica deste processo, ou seja, atores privados articulados com atores públicos, pertencentes à mesma elite, executores de uma mesma política de dominação, cujas contradições internas geravam conflitos e crises e acabavam sendo negociados e superados (FALEIROS, 1995, p. 234-235).

Segundo definição da Organização das Nações Unidas (ONU), “voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos.” (ONU, 2019).

Em nível internacional, foi criada a *International Association for Volunteer Effort* (IAVE), que tem por missão promover, fortalecer e celebrar ou ser voluntário em todas as formas que ocorrem no mundo. Segundo informações de portal eletrônico, conta com membros em mais de 70 países, sendo o tecido conjuntivo de uma rede global de líderes de voluntariado, organizações não governamentais, empresas e centros de voluntariado que compartilham a crença no poder de

aprender e ter uma estratégica para que se chegue a uma solução dos problemas mais prementes do mundo².

A modificação das relações de trabalho ocorridas nas últimas décadas e a evolução dos meios de comunicação favoreceu o incremento de ações voltadas ao voluntariado. O fator religioso e assistencialista deixou de ser fundamental para o surgimento de novas modalidades de atividades voluntárias, muito mais especializadas e com objetivos diversos e que hoje fazem parte da realidade de muitos países.

No Brasil, conforme Peliano (2001), a década de 1990 foi fundamental para o crescimento das ações voluntárias, representando um grande avanço para as organizações do terceiro setor. Para a autora, o início dessa década foi marcado por vários processos que impulsionaram o voluntariado: privatizações; crise na política e na economia; a abertura econômica; fortalecimento da sociedade civil e das ONGs e busca de melhoria na qualidade dos processos de gestão das empresas nacionais; redução na capacidade de atuação do Estado; e crescente envolvimento das empresas privadas em ações sociais.

Em 18 de fevereiro de 1998, o Governo Federal sancionou a Lei n.º 9.608 que dispõe sobre a atividade voluntária no Brasil. Essa lei define a atividade de voluntário, seus requisitos e aplicabilidade, sendo que muitas atividades que eram desenvolvidas de maneira informal, passaram a contar com respaldo jurídico a partir daquele momento. (BRASIL, 1998).

Entretanto, o instrumento determinante para o início do controle social e, consequentemente, a consolidação dos observatórios sociais no Brasil, foi a Lei n.º 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação (LAI). Essa lei ampliou sobremaneira a comunicação entre governo e cidadãos e se soma ao programa de informatização do setor público brasileiro ou e-gov (governo eletrônico). (BRASIL, 2011).

O papel de vigilância do poder público, por meio do voluntariado, é um ponto que merece destaque, visto que assim, o cidadão exerce também o papel fiscalizador, que vai além do papel desempenhado como eleitor, conforme reflexão de Pérsigo e Fossá (2015, p. 237), em que afirmam que “a prática da comunicação

² Disponível em: <https://www.iave.org/about-iave/>. Acesso em: 06 nov. 2019.

demandar assumir um comprometimento com interesse coletivo, preterindo benefícios individuais, ou corporativos.”

A transparência pública pressupõe que os cidadãos tenham acesso aos atos de governo em todas as suas fases. A lei de acesso à informação foi um marco nessa direção, pois, em razão dela, os pedidos não mais precisam ser motivados, ou seja, aquele que deseja obter do poder público alguma informação, seja administrativa ou funcional, não precisa mais fundamentar sua solicitação. Feito o pedido, o respectivo órgão dispõe de até 20 dias, prorrogáveis por mais 10, para a disponibilização das informações, sem que o requisitante precise expor os motivos para tal.

Entretanto, antes mesmo de a lei de acesso à informação ser sancionada, existiam organizações e movimentos que buscavam a fiscalização do poder público, porém, a lei, combinada com o trabalho de voluntários, foi o divisor de águas para a consolidação efetiva do controle social no Brasil. A confluência desses dois fatores possibilitou o surgimento de entidades formadas, exclusivamente, para o exercício do controle social do poder público. Essas entidades, constituídas sob a forma de Organizações Não Governamentais (ONGs), apartidárias e apoiadas no exercício do voluntariado, passaram a se designar Observatórios Sociais (OS).

Segundo a definição disponível no site do sistema Observatório Social do Brasil (OSB), observatório social

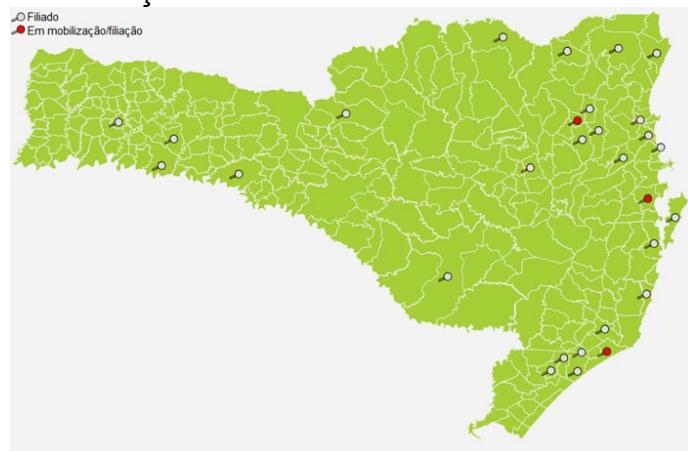
É um espaço para o exercício da cidadania, que deve ser democrático e apartidário e reunir o maior número possível de entidades representativas da sociedade civil com o objetivo de contribuir para a melhoria da gestão pública. Cada Observatório Social é integrado por cidadãos brasileiros que transformaram o seu direito de indignar-se em atitude: em favor da transparência e da qualidade na aplicação dos recursos públicos. São empresários, profissionais, professores, estudantes, funcionários públicos e outros cidadãos que, voluntariamente, entregam-se à causa da justiça social (OSB, 2019b).

Os observatórios são organismos que compõem o controle social do poder público, não havendo nenhum tipo de vinculação política e/ou funcional entre as partes. As diretrizes e implementação das políticas de fiscalização e controle da administração pública são disponibilizadas pela OSB a todas as representações

regionais que, atualmente, perfazem 144 unidades distribuídas em 17 Estados brasileiros.

A primeira unidade de observatório social no Brasil surgiu na cidade de Maringá/PR. No Estado do Paraná foi onde os observatórios sociais mais aumentaram e ganharam força e, ainda, é o Estado com o maior número de unidades, 31, seguido de perto por Santa Catarina com 29 unidades, segundo dados do sistema OSB.

Figura 1 – Distribuição dos observatórios sociais em Santa Catarina



Fonte: OSB (2019a).

Nas atividades desenvolvidas pelos observatórios sociais e na interação com representantes da administração pública, percebe-se que os gestores municipais não se sentem confortáveis com essa nova vertente de fiscalização, que tem sido exercida por representantes da sociedade civil organizada. Mesmo com uma legislação específica, determinando a ampla e objetiva divulgação das informações públicas, salvo exceções previstas em lei, as implicações para o seu efetivo cumprimento ainda são muito observadas.

Historicamente, no Brasil, os gestores públicos estiveram habituados a uma condição aristocrática na ocupação dos cargos eletivos, em relação ao conjunto da sociedade. O desconforto a que estão sujeitos atualmente, em razão do aumento do controle social, resulta na necessária ruptura dessa lógica de serventia que há na relação entre sociedade e poder público, ou seja, o Estado foi criado para servir ao povo, não o contrário.

Conforme Dahl (2001, p. 110), “cidadãos silenciosos podem ser perfeitos para um governante autoritário, mas seriam desastrosos para uma democracia.” Assim, torna-se imprescindível que as organizações sociais afirmem e disseminem essa realidade entre a população, que o acesso às informações não é uma concessão ou um favor prestado pelos órgãos públicos, mas uma obrigatoriedade. E esse acesso às informações ocorre não somente para o exercício do controle social, o que ocasiona uma melhor aplicação dos recursos públicos, mas também, pelo incremento qualitativo das ações administrativas que proporciona.

Assim, “o acesso à informação constitui uma ferramenta essencial para combater a corrupção, transforma em realidade o princípio da transparência na gestão pública e melhora a qualidade das nossas democracias” (MANZANO FILHO, 2012).

Salutar para a democracia, a quebra dessa relação, segundo a qual, o que é bom para a administração pública é ruim para o cidadão, ou o que é benéfico para o conjunto da sociedade é prejudicial para o poder público. Sociedades mais evoluídas e instruídas quanto aos seus direitos exigem do poder público serviços de qualidade, demandam uma postura ética e comprometida de seus representantes com a causa pública e são intransigentes com malfeitos pelos ocupantes de cargos públicos ou representantes políticos.

Nessa seara, os observatórios sociais, por meio de seus voluntários, têm um papel de destaque na promoção de iniciativas que oportunizam, ao cidadão, uma relação mais profícua com o poder público. Conforme Zucatto (2015), os observatórios sociais, com o trabalho dos seus voluntários, juntamente com as entidades mantenedoras, são os maiores promotores e operadores do controle social no Brasil. A relevância e a aprovação do trabalho desenvolvido podem ser evidenciadas pelo exponencial aumento de denúncias, pela visibilidade e volume dos resultados alcançados.

Ainda em relação ao trabalho dos voluntários que é realizado nos órgãos de controle social, Pires (2011, p. 61) afirma que “o Controle social visa pressionar as instituições a serem mais ágeis e transparentes e, também, a propiciar um suporte de legitimidade às decisões de direção. Trata-se de instância política da comunidade de usuários de um serviço público.”

A sociedade, ao se fazer representar por instituições e por indivíduos que se dedicam à participação e fiscalização junto ao poder público, não só colabora, mas também é partícipe das decisões tomadas e, portanto, é corresponsável pelos resultados alcançados.

Para Mello (2013), “não se admite em um Estado Democrático de Direito, onde o poder é exercido em nome do povo, que este fique privado das informações quanto à gestão da coisa pública.”

Os mecanismos estatais de controle, poder legislativo, tribunais de contas, ministério público e controladorias internas procuram atender a todas as demandas sociais, em relação ao controle e fiscalização do poder público. Porém, os regramentos e burocracia demasiada dessas instâncias de controle ocasionam certo descompasso entre os anseios sociais e os resultados alcançados.

O controle social, ao menos por enquanto, vem se mantendo alheio à essa realidade. A própria necessidade de apresentar resultados para continuar existindo, as estruturas reduzidas e a adesão de pessoas realmente comprometidas com a causa pública exigem dos observatórios sociais, cada vez mais, uma melhor efetividade em suas ações. Enquanto as estruturas governamentais de controle, geralmente, atuam mediante provocação externa, nos observatórios sociais a motivação está relacionada ao perfil pessoal dos seus integrantes. A natureza dessas organizações se baseia na proatividade e na inquietação dos indivíduos em relação à correta administração da coisa pública.

Para que a atividade dos observatórios sociais seja mais efetiva, é fundamental o acesso às informações na quantidade e qualidade adequada, em formato que possibilite sua interpretação e análise e em tempo célere. A própria lei de acesso à informação determina, em seu Art. 5º, a divulgação das informações de forma transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão. Essa orientação é imprescindível, pois uma linguagem rebuscada pode afastar o cidadão comum do entendimento das normas e, também, de acessar informações que lhe dizem respeito. Assim, a linguagem deve ser clara e comprehensível, pois a informação só é eficaz se o receptor receber e interpretar corretamente a mensagem transmitida.

Temas ligados ao controle social ganham, cada vez mais, destaque na mídia, entre a população, bem como no meio acadêmico. O assunto não é exatamente

novidade, porém, carece de estudos, análises e pesquisas com novas abordagens. No caso deste estudo, pretendeu-se compreender o sentido do trabalho para os integrantes de observatórios sociais e como esse fator é determinante no exercício das atividades.

A compreensão mais refinada sobre o tema possibilitou o aprimoramento do controle social, gerando a competência informacional, bem como a melhoria dos serviços públicos, a racionalidade e zelo no gasto público e o desenvolvimento social.

A relação entre poder público e organizações da sociedade civil, no que tange ao controle social das instituições governamentais, é um processo em constante construção, pois a medição de forças e o embate, ainda que implicitamente, continuará existindo, já que os observatórios sociais, em muitos casos, são vistos como empecilhos para a atuação dos gestores públicos.

2.2 SENTIDO DO TRABALHO

As atividades laborais sempre estiveram presentes na rotina do ser humano, inicialmente com vistas à subsistência e preservação da espécie e, posteriormente, para possibilitar algum alento quanto à melhoria das condições de sobrevivência. A necessidade de manutenção da vida foi o impulso para que os indivíduos, gradativamente, buscassem formas de organização das tarefas e alguma estabilidade, a fim de se preservarem enquanto grupo social. A divisão das tarefas entre os indivíduos, por muito tempo, foi condição indispensável para a existência dos arranjos sociais.

O transcorrer do tempo levou o ser humano a outras formas de organização social que refletiram, diretamente, na divisão do trabalho entre os indivíduos e impactou, sobremaneira, as relações interpessoais, bem como redundou no início do surgimento das classes sociais.

A especialização do trabalho, paulatinamente, possibilitou o aparecimento e a consolidação de indivíduos com habilidades específicas para o desempenho de determinado ofício, os artesãos. Essa forma de organização social perdurou por longo período na Europa e ficou conhecida por feudalismo, em que grandes

proprietários de terra e detentores de poderio militar mantinham, sob sua guarda e proteção, agrupamentos sociais que conviviam com relativa estabilidade.

O trabalho, nesse cenário, era uma extensão do indivíduo, as pessoas eram conhecidas pela atividade que desempenhavam em meio à coletividade, como por exemplo, o ferreiro, o carpinteiro e as criadoras de animais. Havia uma identificação direta entre o indivíduo e o ofício desempenhado, pois as pessoas produziam algo e promoviam o escambo com a comunidade, que também oferecia algo em contrapartida. Mesmo que sem a clareza do conceito, o trabalho neste período, de forma incipiente, já fazia sentido para as pessoas, pois havia uma identificação do trabalho com o indivíduo.

A alteração das relações sociais e produtivas levou o ser humano a perder a especialização das formas de produzir. O surgimento das divisões do trabalho por tarefas e não mais pelo conjunto da obra, gradativamente, conduziu a perda do sentido do trabalho, já que as pessoas passaram a vender a sua mão de obra e deixaram de produzir algo acabado. O indivíduo deixou de ser o proprietário do seu meio de produção para ser um vendedor de sua força de trabalho. Os meios de produção passaram a ser propriedade de alguns poucos indivíduos, enquanto a maioria das pessoas se tornaram dependentes dessa nova relação de trabalho. Segundo Morin (2001, p. 9), “ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem de trabalhar excessivamente”.

A necessidade de aumento no rendimento produtivo e incremento das atividades fabris não comportou adequadamente a todos, muitos trabalhadores não conseguiram se enquadrar à essa nova realidade e ficaram, assim, à margem das mudanças dos meios de produção.

O agravamento da realidade foi acelerado pela revolução industrial com mudanças ainda mais drásticas nas relações de trabalho. A inserção de novas tecnologias e teorias de organização produtiva, principalmente o taylorismo e o fordismo, com a produção industrial em grande escala, levou o trabalhador a uma alienação, deixando de existir para o indivíduo, um sentido no seu trabalho. O trabalhador não mais vislumbra o resultado de sua atividade profissional, e a

iniciativa, o sentimento de pertencimento e a criatividade humana ficaram comprometidos com essa condição.

Singer (2000, p. 32) afirma que

[...] a precarização do trabalho, o aumento do exército de reserva e do número de pobres no Primeiro Mundo e em alguns países da periferia têm como contrapartida o crescimento do número de ocupados, do nível de produção e de consumo nos países que estão crescendo velozmente. São casos notórios os da China, Coréia do Sul, Taiwan, Hong-Kong e outros países da Ásia oriental, aos quais se junta o Chile, de nosso continente.

Em outra ótica, Drucker (1997, p. 296) afirma que

[...] a sociedade sem trabalho da utopia futurista talvez esteja, de fato, se aproximando. Porém, caso se concretize, gerará grandes crises de personalidade na maioria das pessoas. Talvez seja até bom que no momento não haja o menor indício que se confirme o término iminente do trabalho. Por enquanto, a tarefa ainda é fazer com que o trabalho sirva às necessidades psicológicas da humanidade.

O sentido do trabalho se opõe, em parte, aos novos conceitos que passaram a fazer parte de realidade dos trabalhadores, como flexibilização, produção em massa, programas de qualidade total, aumento exponencial do setor de serviços, entre outros.

Essa realidade vai de encontro àquilo que parte das pessoas procuram, o trabalho faz parte da vida e não deve ser visto como um fardo, ao contrário, o desenvolvimento de atividades que proporcione um sentimento de realização pessoal e profissional e, por consequência, que produza um sentido para o trabalho exercido é o objetivo a ser alcançado. Quando o ser humano vê um propósito maior em seu trabalho, o controle organizacional se faz pouco necessário, e o sentimento de realização é o estímulo para a superação dos obstáculos.

O sentido do trabalho encontrado pelos indivíduos é fator importante para a satisfação pessoal, mas também, se constitui em importante fator de melhoria e incremento das atividades organizacionais. O trabalho exercido de forma consciente, que gera prazer ao indivíduo, proporciona resultados melhores para as organizações. O valor que o trabalhador vislumbra em sua atividade reflete na produtividade e, consequentemente, em sua qualidade de vida.

Nesse sentido, Morin (1996, p. 281) atribui ao trabalho duas funções distintas, uma utilitária e outra expressiva:

Hoje, é especialmente a primeira que chama a atenção dos gerentes e funcionários, desvalorizando assim a segunda. No entanto, deve-se estar ciente da importância das funções expressivas do trabalho sobre as atitudes, comportamentos e saúde mental dos indivíduos. Se o corpo precisa de alimento para viver com saúde, o espírito humano também precisa de seu alimento. O ser humano precisa expressar sua criatividade e transcender-se para se valorizar. Os gestores devem revalorizar as funções expressivas do trabalho, através de incentivos e recompensando de modo justo os esforços de criatividade, de serviços aos outros e o empenho pessoal.

O sentido do trabalho adquire um outro viés na relação estabelecida entre a organização e o colaborador voluntário. Se no exercício de uma atividade laborativa remunerada, o sentido do trabalho traz a questão da existência e manutenção da vida como um elemento a ser considerado, em uma atividade voluntária esse fator adquire outro ambiente de análise.

A atuação de entidades baseadas na participação voluntária, como os Observatórios Sociais (OS), é viável, em grande parte, por fatores como o sentido do trabalho. Essas entidades agem objetivando a fiscalização e o controle das ações do poder público municipal, por meio da permanente fiscalização e controle das ações administrativas.

A importância do sentido do trabalho é corroborada por Cavalcanti e Costa (2015), que inferem 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.”

O sentido que o indivíduo atribui ao trabalho é um conceito com características multidisciplinares e várias correntes epistemológicas buscaram explicá-lo. Uma das primeiras tentativas de estabelecer um modelo para explicar o valor atribuído ao sentido do trabalho foi realizado por Hackman e Oldham (1975), e esse conceito implica em três características distintas:

- a) a variedade das tarefas – a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências;

- b) a identidade do trabalho – a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável; e
- c) o significado do trabalho – a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social.

Essas três características se relacionam por meio da correlação de cinco princípios de organização do trabalho: a) a reunião de tarefas; b) a formação de equipes de trabalho; c) o estabelecimento de relações cliente-fornecedor; d) o enriquecimento das tarefas; e) o *feedback* sobre o desempenho.

Também com o objetivo de estudar o sentido do trabalho para os indivíduos, o grupo *Meaning of Work* (MOW), em 1987, desenvolveu um modelo de análise que se baseia no estabelecimento de padrões de trabalho (MORIN, 2001, p. 12).

- Padrão A: o trabalho é algo que acrescenta valor a qualquer coisa; deve-se prestar conta; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo;
- Padrão B: há um sentimento de vinculação (pertença) ao realizar o trabalho; faz parte das tarefas do indivíduo; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo e contribui para a sociedade;
- Padrão C: outros se beneficiam com este trabalho; é fisicamente exigente; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo; contribui para a sociedade;
- Padrão D: alguém determina o que fazer, não é agradável; faz parte das tarefas do indivíduo; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo; contribui para a sociedade;
- Padrão E: o trabalho é mental e fisicamente exigente; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo, mas não é agradável;
- Padrão F: o trabalho tem um horário determinado para sua realização; faz parte das tarefas do indivíduo; recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo (MORIN, 2001, p. 12).

Observa-se em Hackmann e Oldhan (1975) e no grupo MOW similaridades quanto ao construto de análise das variáveis que possibilitam, ao leitor, depreender que o sentido do trabalho envolve outros componentes, além da satisfação pessoal. No sentido do trabalho, para eles, estão contidos conceitos como contribuição social e melhoria da qualidade de vida em comunidade, autorrealização, identificação com a tarefa desempenhada, autonomia para a tomada de decisão e corresponsabilidade pelos resultados alcançados. Para Motta (1996, p. 29), “todo o

trabalho deve permanecer sempre ligado à sua concepção de homem de ser livre e responsável."

O modelo do grupo MOW envolve, ainda, duas formas para a coleta de dados, que são o questionário e a entrevista semiestrutura, contendo:

- a) Opiniões e valores sobre o trabalho (6 perguntas).
- b) Opiniões sobre a vida em geral (escala da interioridade/exterioridade e confiança).
- c) Informações pessoais (18 perguntas).
- d) Expectativas com relação ao trabalho (6 perguntas).
- e) Descrição do trabalho atual (10 perguntas). (MORIN, 2001, p. 11).

O roteiro da entrevista possui nove perguntas, por meio das quais podem-se explicitar os múltiplos sentidos que os indivíduos atribuem ao trabalho, com o mínimo de intervenção possível dos pesquisadores.

A análise dessas entrevistas pode ocorrer de várias formas, uma delas é a análise de conteúdo. Bardin (2009) divide a análise de conteúdo em três processos distintos, primeiramente ocorre a pré-análise, que

É a fase da organização propriamente dita. Corresponde a um período de intuições, mas tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, *num plano de análise* (BARDIN, 2009, p. 121, grifo do autor).

Após a etapa inicial, há o que a autora caracteriza por exploração do material. Trata-se de colocar em prática as regras previamente estabelecidas na fase anterior e é a parte mais operacional da análise de conteúdo, em que os dados são organizados para que se possa abstrair as informações implícitas. Finalmente, há o tratamento dos resultados e a interpretação. Nessa última etapa, ocorre a análise do conteúdo propriamente dita, em que o processo inferencial se concretiza e os resultados das análises tornam-se observáveis.

As respostas, então, são transcritas e delas colhidos aspectos subjetivos imbricados na fala dos respondentes, por meio de inferência, o que para Bardin (2009, p. 23) é "a análise de conteúdo já não é considerada exclusivamente com um alcance descritivo, pelo contrário, toma-se consciência de que a sua função ou o seu objetivo é a inferência." Para a autora, "o interesse não está na descrição dos

conteúdos, mas sim no que estes poderão nos ensinar após serem tratados relativamente a outras coisas" (BARDIN, 2009, p. 40).

Ainda no modelo de trabalho do grupo MOW, percebeu-se que eles possibilitam diferentes formas de arranjos, nem todos os trabalhadores podem ser enquadrados, exclusivamente, em um ou outro modelo, pode haver uma composição deles, isso em razão da subjetividade e complexidade que envolve o valor e o sentido do trabalho na visão de cada trabalhador.

Na concepção dos autores, conforme citado anteriormente, os padrões A, B e C são os que oferecem ao indivíduo que os executa um nível de satisfação relativo e, portanto, apresentam um sentido do trabalho. Em contrapartida, os padrões D e E não produzem no trabalhador um sentido do trabalho, constituindo-se em certa medida, em tarefas mais alienantes e repetitivas. Enquanto o padrão F apresenta características de neutralidade entre os dois grupos.

Morin (1996), influenciada por Hackman e Oldham (1975), definiu o sentido do trabalho como um conjunto composto de três variáveis: o significado; a orientação; e a coerência. O significado refere-se ao valor que o trabalhador atribui a atividade que desempenha; a orientação seria sua afinidade com o tema, o que ele espera atingir e como se comporta para tal intento; e a coerência diz respeito à harmonia estabelecida na relação trabalhador-trabalho.

Também Morin (2001) propôs, ainda, que o trabalho, para estimular o indivíduo, apresenta seis condicionantes que redundam, em maior ou menor grau, no sentido do trabalho: trabalho que gera resultado; intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; fonte de relações humanas satisfatórias; garante segurança e autonomia; e, finalmente, mantém a pessoa ocupada.

Segundo a autora, Morin (2001, p.10), o sentido do trabalho envolve outras características, como:

- a) variedade e desafio – o trabalho deve possibilitar ao executor o desafio para a superação das dificuldades e apresentar alternância das tarefas com vistas à absorção de novos conhecimentos;
- b) aprendizagem contínua – o trabalhador deve estar em contato permanente com novas experiências dentro da organização para lhe possibilitar o crescimento profissional;

- c) margem de manobra e autonomia – ao trabalhador deve ser dada a possibilidade de decisão frente às dificuldades e tarefas diárias;
- d) reconhecimento e apoio – o trabalhador se sente estimulado quando percebe que suas iniciativas são valorizadas e exaltadas pelos que o cercam e pela organização;
- e) contribuição social que faz sentido – a junção da satisfação pessoal com a contribuição social é fator fundamental para muitos trabalhadores que vislumbram, na sua atuação, a possibilidade de oferecer à coletividade algo relevante; e
- f) um futuro desejável – o trabalho deve oportunizar ao indivíduo a possibilidade de fazer planos pessoais, profissionais e de crescimento em todos os aspectos.

O desempenho de uma tarefa significativa, prazerosa e socialmente relevante é ambicionada pelas pessoas, porém, os estudos e intervenções acerca do tema são recentes no mercado de trabalho, pois remonta há aproximadamente 30 anos, sendo que nesse ínterim, as mudanças sociais, políticas, econômicas e trabalhistas foram acentuadas. A busca de uma vida dotada de sentido, a partir do trabalho, permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (ANTUNES, 2000).

Não há consenso quanto à definição e separação precisa dos termos sentido e significado do trabalho, mas as diferentes correntes epistemológicas não deixam dúvidas sobre a complexidade e a multidisciplinaridade envolvida nestes conceitos.

Tolfo e Piccinini (2007) entendem o significado do trabalho como a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual, para o grupo, ou social. Embora, na literatura pesquisada, não se vislumbre claramente uma separação do que seria sentido do trabalho e significado do trabalho, sendo inclusive, tratados como sinônimos em alguns casos, depreende-se que o significado do trabalho remete a aspectos de caráter social e coletivo, ao passo que o sentido do trabalho se refere à dimensão pessoal da relação entre o indivíduo e a atividade desempenhada. As autoras propõem uma distinção entre os

dois termos, destacando que significado estaria relacionado a uma dimensão social e objetiva, enquanto sentido envolveria aspectos individuais e, portanto, subjetivos.

O fator organizacional constitui-se em um componente a ser considerado, o indivíduo tende a ter uma maior ligação e afeição ao trabalho quando este se dá de maneira estruturada, formal e com metodologia, ou seja, a organização das atividades impacta o nível de identificação do trabalhador em relação a tarefa que executa (MORIN, 2001).

Na dimensão organizacional, são apontados aspectos ligados à utilidade, organização e relações interpessoais no ambiente de trabalho. Para um trabalho fazer sentido, deve alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo: ser útil (TOLFO; PICCININI, 2007). Para as autoras, o sentido do trabalho é entendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, interagindo com diferentes variáveis pessoais e sociais e influenciando as ações das pessoas e a natureza da sociedade em um dado momento histórico. Por sua vez, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho, segundo Antunes (2000).

Morin (2001) concluiu que um trabalho, para ter sentido, deve ser importante para quem o realiza, que os objetivos sejam claros e valorizados e, ainda, que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza.

Os conceitos e estudos acerca do sentido do trabalho se complementam. As referências bibliográficas apresentam certa similaridade e acabam subsidiando novas reflexões e pesquisas. O sentido do trabalho, com toda subjetividade envolvida, remete a novos estudos e possibilidades e, consequentemente, a novas conclusões acerca do tema. À ciência cabe fomentar e desenvolver novas análises, em diferentes ambientes e realidades, para a compreensão do sentido do trabalho, e que o ser humano, com toda sua complexidade, encontre alento para seus anseios.

3 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS DA PESQUISA

3.1 PESQUISA DE TERMOS

Esta revisão de literatura teve por objetivo localizar as publicações referentes aos temas abordados, com um recorte temporal de 10 anos, compreendendo o período entre 2010 e 2020.

Foram utilizadas as seguintes palavras-chave como estratégia de buscas: sentido do trabalho; observatório social; e trabalho voluntário. Utilizou-se o operador booleano “AND” em português e inglês, nas bases de dados: BD TD; BRAPCI; SCIELO; e CAPES.

Quadro 1 – Palavras-chave – Busca sistematizada na literatura

Português	Inglês
Sentido do trabalho	<i>Sense of work</i>
Observatório social	<i>Social observatory</i>
Trabalho voluntário	<i>Volunteer work</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

As buscas nas bases de dados foram realizadas com o termo “sentido do trabalho” incluído em todas as combinações. Com a utilização do operador booleano, ficaram assim definidas: sentido do trabalho *AND* observatório social *AND* trabalho voluntário; sentido do trabalho *AND* observatório social; e sentido do trabalho *AND* trabalho voluntário. O operador booleano *OR* não foi utilizado, uma vez que a pesquisa foi feita com os termos isolados e, também, com suas combinações.

As bases de dados possuem critérios de busca característicos, proporcionando buscas mais ou menos detalhadas. A BD TD possibilitou a utilização de filtros em pesquisas avançadas com várias possibilidades, recuperando mais termos individuais em língua portuguesa. Os arquivos recuperados foram de maior relevância na construção deste trabalho, por se tratar de dissertações e teses. Na

base de dados BRAPCI, os arquivos recuperados se concentraram em termos individuais e nos idiomas português e inglês, porém, percebeu-se poucas possibilidades de filtros para pesquisar. A base de dados SCIELO, possui um sistema de busca mais eficiente com filtros que facilitam a localização dos arquivos e detalhamento dos temas pesquisados. Em relação à base de dado da CAPES, a busca incluiu as seguintes coleções: *OneFile* (GALE); *Directory of Open Access Journals* (DOAJ); *Sociological Abstracts*; Scielo (CrossRef); e SCOPUS (Elsevier).

Quadro 2 – Base de dados e critérios de busca

Bases de Dados	Critérios de Busca
BDTD (http://bdtd.ibict.br/vufind/)	Palavras-chave, Assunto, Título, Resumo. Correspondência da Busca: Todos os Termos. Tipo de Busca: Avançada, Teses e Dissertações.
SCIELO (https://search.scielo.org/)	Palavras-chave. Todos os índices: Ano de publicação, Autor, Periódico, Resumo, Financiador, Título. Filtros: Brasil, Jornal. Áreas Temáticas: Todas, Áreas.
CAPES (https://www.periodicos.capes.gov.br/)	Palavras-chave, Assunto, Título, Resumo. Correspondência da Busca: Todos os Termos. Tipo de Busca: Avançada, Artigos, Teses e Dissertações.
BRAPCI (http://www.brapci.inf.br/)	Título, Palavras-chave e Resumo. Artigos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Quadro 3 – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)

IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho	25/07/2020	Dissertação e Tese	1558
PORTUGUÊS	Observatório social	25/07/2020	Dissertação e Tese	16
PORTUGUÊS	Trabalho voluntário	25/07/2020	Dissertação e Tese	104
SUBTOTAL				1678
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho <i>AND</i> Observatório social <i>AND</i> Trabalho voluntário	25/07/2020	-	0
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho <i>AND</i> Observatório social	25/07/2020	-	0
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho <i>AND</i> Trabalho voluntário	25/07/2020	-	0
SUBTOTAL				0
IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work</i>	25/07/2020	Dissertação e Tese	607
INGLÊS	<i>Social observatory</i>	25/07/2020	Dissertação e Tese	9
INGLÊS	<i>Volunteer work</i>	25/07/2020	Dissertação e Tese	63
SUBTOTAL				679
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory AND Volunteer work</i>	25/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory</i>	25/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Volunteer work</i>	25/07/2020	-	0
SUBTOTAL				0
TOTAL				2357

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Quadro 4 – *Scientific Electronic Library (SCIELO)*

(continua)

IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORtuguês	Sentido do trabalho	25/07/2020	Dissertação e Tese	36
PORtuguês	Observatório social	25/07/2020	Dissertação e Tese	9
PORtuguês	Trabalho voluntário	25/07/2020	Dissertação e Tese	39
SUBTOTAL				84
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORtuguês	Sentido do trabalho <i>AND</i> Observatório social <i>AND</i> Trabalho voluntário	25/07/2020	-	0
PORtuguês	Sentido do trabalho <i>AND</i> Observatório social	25/07/2020	-	0
PORtuguês	Sentido do trabalho <i>AND</i> Trabalho voluntário	25/07/2020	-	0
SUBTOTAL				0
IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work</i>	25/07/2020	Artigo	12
INGLÊS	<i>Social observatory</i>	25/07/2020	Artigo	7
INGLÊS	<i>Volunteer work</i>	25/07/2020	Artigo	40
SUBTOTAL				59

Quadro 4 – *Scientific Electronic Library (SCIELO)*

(conclusão)

IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory AND Volunteer work</i>	25/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory</i>	25/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Volunteer work</i>	25/07/2020	-	0
SUBTOTAL				0
TOTAL				143

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Quadro 5 – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)

(continua)

IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho	27/07/2020	Artigo	152
PORTUGUÊS	Observatório social	27/07/2020	Artigo e Resenha	246
PORTUGUÊS	Trabalho voluntário	27/07/2020	Artigo	229
SUBTOTAL				627
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORTUGUÊS	<i>Sentido do trabalho AND Observatório social AND Trabalho voluntário</i>	27/07/2020	-	0
PORTUGUÊS	<i>Sentido do trabalho AND Observatório social</i>	27/07/2020	-	0
PORTUGUÊS	<i>Sentido do trabalho AND Trabalho voluntário</i>	27/07/2020	Artigo Livro	6
SUBTOTAL				6

Quadro 5 – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
(CAPES)

(conclusão)

IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work</i>	27/07/2020	Artigo Resenha	55
INGLÊS	<i>Social observatory</i>	27/07/2020	Artigo Ata de congresso	119
INGLÊS	<i>Volunteer work</i>	27/07/2020	Artigo Resenha Ata de jornal Recursos textuais Ata de congresso	7521
SUBTOTAL				7695
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory AND Volunteer work</i>	27/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory</i>	27/07/2020	Artigo	1
INGLÊS	<i>Sense of work AND Volunteer work</i>	27/07/2020	Artigo Artigo de jornal	40
SUBTOTAL				41
TOTAL				8369

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Embora na base de dados CAPES, a consulta tenha localizado um artigo em inglês contendo os termos “sentido do trabalho” e “observatório social” associados, sua abordagem foi distinta e pouco relevante para o interesse desta pesquisa.

Quadro 6 – Base de dados em ciência da informação (BRAPCI)

IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho	29/07/2020	Artigo	1
PORTUGUÊS	Observatório social	29/07/2020	Artigo	1
PORTUGUÊS	Trabalho voluntário	29/07/2020	Artigo	5
SUBTOTAL				7
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho AND Observatório social AND Trabalho voluntário	29/07/2020	-	0
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho AND Observatório social	29/07/2020	-	0
PORTUGUÊS	Sentido do trabalho AND Trabalho voluntário	29/07/2020	-	0
SUBTOTAL				0
IDIOMA	TERMO DE BUSCA ISOLADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work</i>	29/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Social observatory</i>	29/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Volunteer work</i>	29/07/2020	Artigo Relato de Experiência	2
SUBTOTAL				2
IDIOMA	TERMO DE BUSCA COMBINADO	DATA DA PESQUISA	TIPO DE ARQUIVO RETORNADO	QUANTIDADE
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory AND Volunteer work</i>	29/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Social observatory</i>	29/07/2020	-	0
INGLÊS	<i>Sense of work AND Volunteer work</i>	29/07/2020	-	0
SUBTOTAL				0
TOTAL				9

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A pesquisa nas bases de dados BD TD, BRAPCI, SCIELO e CAPES, utilizando-se as palavras-chave e suas combinações demonstrou uma elevada ocorrência, sobretudo em português, de trabalhos científicos realizados. Os retornos foram mais observados nos termos “sentido do trabalho” e “trabalho voluntário”, ficando o termo “observatório social” com uma verificação mais modesta.

A realização da pesquisa nessas bases de dados, com os termos combinados, utilizando-se o operador booleano *AND*, revelou a inexistência de trabalhos científicos com a mesma abordagem deste estudo. Somente um artigo em inglês foi encontrado na base de dados CAPES, cujo objetivo se mostrou pouco relevante para esta dissertação. Isso denota a carência de pesquisas específicas com a mesma finalidade, ou seja, revelar de forma objetiva o sentido do trabalho nos indivíduos que integram os observatórios sociais.

Presume-se que isto se deve ao fato de os observatórios sociais serem organizações jovens que ainda estão em processo de estruturação e consolidação e percebe-se, também, que grande parte dos trabalhos científicos que se propuseram verificar o sentido do trabalho em organizações sociais do terceiro setor, escolheram aquelas cujo objetivo está mais relacionado às atividades assistencialistas e de caridade, que acabam, por consequência, tendo maior visibilidade e apelo popular. Ao passo que as organizações que se dedicam à fiscalização do poder público carecem, muitas vezes, de apoio e reconhecimento.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA E PROCEDIMENTOS

A seguir apresentam-se os procedimentos utilizados que possibilitaram a execução deste estudo, buscando atender aos objetivos inicialmente traçados.

A pesquisa científica reveste-se de características peculiares, uma delas, seu rigor metodológico. A necessidade de estabelecer e registrar os passos seguidos e as etapas cumpridas durante a realização do estudo, conferem seu caráter científico.

A lógica, apoiada em conhecimentos teóricos consolidados, aplicada às fases do processo, é o que confere sua validade enquanto ciência, além da

possibilidade de, atendidas as mesmas condições, ser repetida e analisada por demais interessados.

A definição quanto ao método utilizado para a implementação de uma pesquisa científica implica no estabelecimento de determinadas condições para o êxito dos objetivos propostos. As práticas de investigação apresentam uma variedade imensa e possuem maior ou menor adequação face ao objeto analisado, assim, não há um único caminho para o pesquisador alcançar o objetivo proposto.

A resolução de um problema de pesquisa envolve fatores como as experiências pessoais, pesquisas anteriormente realizadas, práticas profissionais, ambiente acadêmico inserido, entre outros.

Este estudo se caracterizou por ser uma pesquisa qualitativa e a coleta dos dados foi realizada por meio de questionário semiestruturado, aplicada a integrantes dos observatórios sociais de Florianópolis, Palhoça e São José/SC, no período de 05 a 19 de maio de 2020.

Os questionamentos, apresentados na sequência, foram realizados tendo por base o estudo de Morin (2001). Com as respostas buscou-se captar inferências que permitiram responder ao problema de pesquisa e, portanto, buscar referências pela existência do sentido do trabalho para os integrantes de observatórios sociais.

Tomando por base a pesquisa de Morin (2001), realizada com duas amostras, uma de estudantes de administração e outra de administradores, os questionamentos buscaram verificar na **dimensão individual**, elementos como a satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento, aprendizagem e identidade. Na **dimensão organizacional** buscaram verificar elementos quanto à utilidade, relacionamento e inserção social e, por fim, quanto à **dimensão social**, foram verificados aspectos relacionados à contribuição social pelas atividades desempenhadas. Cada uma dessas categorias foi verificada a partir da correlação das unidades de registro ou temas, às respectivas respostas dos entrevistados.

3.2.1 Delimitação da pesquisa

Esta pesquisa foi desenvolvida tendo por base a relação de integrantes de observatórios sociais com a organização. Foram obtidos 12 questionários

distribuídos entre as três unidades de Florianópolis, São José e Palhoça/SC, sendo 1 na unidade de São José, 1 na cidade de Palhoça e 10 na cidade de Florianópolis. As interações ocorreram no período de 4 a 19 de maio de 2020. Inicialmente foi estabelecido contato com as coordenações que solicitaram aos integrantes que respondessem aos questionamentos, os quais foram, em um segundo momento, encaminhados ao pesquisador. Ressalte-se que um quantitativo maior de entrevistas foi buscado, porém, ao final, obteve-se 12 entrevistas que foram nomeadas numericamente de 1 a 12, a fim de preservar a identidade do entrevistado.

Os observatórios sociais são organizações jovens e as primeiras unidades foram instituídas há, aproximadamente, 10 anos e, para melhor entendimento do perfil de seus integrantes, foram definidos os seguintes parâmetros de verificação: idade; tipo de vínculo com a organização; tempo de atuação no observatório social; ocupação principal; e escolaridade.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário semiestruturado. Assim, foi fundamental que os envolvidos se dispusessem a colaborar, para atingir os objetivos propostos.

Para Gressler (2007, p. 176),

A entrevista consiste em uma conversação envolvendo duas ou mais pessoas com o propósito de se obter informações para uma investigação. Contudo, não é somente uma simples conversa, mas, sim, uma conversa orientada para um objetivo definido.

As perguntas que nortearam a coleta de dados podem ser verificadas no Apêndice 1.

Com a transcrição foi possível vincular, total ou parcialmente, cada uma das respostas à categoria que estava sendo analisada. Ao fazer a verificação da categoria satisfação pessoal, na resposta da pergunta 1, por exemplo, buscou-se observar elementos referentes a esse tema; se quem exerce o trabalho sente prazer e gosta do que faz; se é um desafio a ser superado; e se a pessoa percebe sua

contribuição como única e criativa. Esta verificação foi feita em cada uma das oito respostas dos 12 entrevistados, o que resultou em 96 análises. Importante ressaltar que em uma única resposta foram observadas a ocorrência de temas relacionados a mais de uma categoria de análise.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi feita utilizando-se a análise de conteúdo de Bardin (2011). A categorização dos elementos subjetivos, conforme a autora, permitiu a criação de categorias das entrevistas, o que proporcionou um melhor entendimento acerca do que foi investigado. Para Bardin (2011), a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento, segundo o gênero (analogia) com os critérios previamente definidos.

Nas categorias de análise foi empreendido o modelo de Morin (2001), quando da verificação do sentido do trabalho entre administradores e estudantes de administração. Assim, tomando por base esse estudo, as respostas dos entrevistados foram analisadas de tal forma que, de maneira inferencial, possibilitaram ao pesquisador enquadrá-las em uma das dimensões do sentido do trabalho que foram estabelecidas no modelo proposto por Morin.

Foram observadas e quantificadas as ocorrências das categorias definidas na pesquisa, ou unidades de registro, o que para Bardin (2011, p. 134), “é a unidade de significação codificada e corresponde ao segmento de conteúdo considerado unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial.” Foi verificada a vinculação das respostas às seguintes classificações: dimensão individual, em que as categorias observadas foram satisfação pessoal; independência e sobrevivência; crescimento e aprendizagem; e identidade. Dimensão organizacional, buscando-se a utilidade, o relacionamento e a inserção social como categoria de análise. Por fim, a dimensão social, tendo como categoria observada a contribuição social.

3.5 CARACTERIZAÇÃO DOS(AS) PESQUISADOS (AS)

Quadro 7 – Caracterização dos(as) pesquisados(as)

Pesquisado(a)	Atividade Principal	Escolaridade	Tipo De Vínculo	Tempo de atuação (anos)	Idade (anos)
Pesquisado 1	Aposentado	Superior Completo	Diretor	4	63
Pesquisado 2	Empresário	Superior Completo	Diretor	1,6	51
Pesquisado 3	Funcionária	Superior Completo	Celestista	2	39
Pesquisado 4	Estudante	Superior Incompleto	Estagiário	0,7	25
Pesquisado 5	Professor	Superior Completo	Voluntário	2	34
Pesquisado 6	Servidor Público	Superior Completo	Voluntário	2	33
Pesquisado 7	Servidor Público	Superior Completo	Voluntário	2	46
Pesquisado 8	Professor	Superior Completo	Voluntário	1,2	62
Pesquisado 9	Servidor Público	Superior Completo	Voluntário	1,4	38
Pesquisado 10	Servidor Público	Superior Completo	Voluntário	5,6	34
Pesquisado 11	Aposentado	Superior Completo	Voluntário	5	62
Pesquisado 12	Estudante	Superior Completo	Voluntário	0,4	23

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

No Quadro 7 verifica-se que foram pesquisados 12 integrantes dos Observatórios Sociais, sendo 1 de São José, 1 de Palhoça e 10 de Florianópolis.

3.6 LIMITAÇÕES

Inicialmente, tinha-se a intenção de fazer as entrevistas de forma presencial para que pudessem ser captados dados de interação de comunicação, *feedbacks* instantâneos, intercorrências, sinais de comunicação não verbais, dentre outros aspectos que são mais bem percebidos nesse tipo de abordagem. Porém, em razão da impossibilidade de entrevistas presenciais, decorrente do isolamento social imposto pela pandemia do COVID-19, as interações ocorreram por meio de aplicativo de mensagens (*WhatsApp*). O contexto de pandemia trouxe algumas limitações nesse processo, como a disponibilidade dos entrevistados, tendo em vista que nem todos sentiram-se seguros para serem entrevistados pelo aplicativo, além de alguns deles terem mudado a rotina por estar trabalhando em casa. Para

os que concordaram em participar, foram encaminhadas as perguntas e solicitado que encaminhassem suas respostas em áudio, para que pudessem ser transcritas.

Outra limitação encontrada para esse estudo foi a dificuldade de acesso aos entrevistados, face à impossibilidade de um contato direto devido à pandemia e a reorganização de horários e agendas de toda a população, como consequência do trabalho em *home office*.

A reconfiguração de agenda e readaptação de tempo da população, aqui em especial da amostra pesquisada, demandou tempo para que as entrevistas pudessem ser concluídas. O fato de as entrevistas terem sido por meio telefônico, via *WhatsApp*, também foi um limitador, já que no contato não presencial, algumas interações não verbais importantes para as percepções dos entrevistados em uma pesquisa qualitativa são perdidas. Porém, como cita Laville e Dione (1999), esse não pode ser um empecilho para que uma pesquisa não seja desenvolvida.

Outro limitador foi a questão de boa parte dos integrantes dos observatórios sociais trabalharem como voluntários. Isso leva a terem flexibilidade de horários e jornadas indefinidas, o que demandou um esforço adicional de tempo para a conclusão deste estudo.

Passa-se, então, a análise e apresentação dos resultados encontrados na pesquisa ora realizada.

4 RESULTADOS

A seguir apresenta-se os resultados encontrados na pesquisa ora realizada.

4.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente são apresentadas as manifestações das unidades de registro nas transcrições das entrevistas, de acordo com as dimensões individual, organizacional e social. Ressalta-se que, uma única resposta pode conter uma ou mais unidades de registro, por exemplo: em uma determinada transcrição observou-se a ocorrência de temas relacionados à satisfação pessoal, identidade, utilidade e relacionamento.

Quadro 8 – Manifestações dos temas nas respostas

Pesquisado(a)	Dimensões							
	Individual				Organizacional			Social
	Satisfação Pessoal	Independência e Sobrevivência	Crescimento e Aprendizagem	Identidade	Utilidade	Relacionamento	Inserção social	Contribuição Social
Pesquisado(a) 1	6\8	0\8	5\8	1\8	3\8	2\8	4\8	7\8
Pesquisado(a) 2	6\8	0\8	4\8	1\8	7\8	5\8	6\8	8\8
Pesquisado(a) 3	6\8	0\8	6\8	4\8	5\8	5\8	4\8	8\8
Pesquisado(a) 4	6\8	0\8	6\8	1\8	5\8	5\8	3\8	7\8
Pesquisado(a) 5	4\8	0\8	3\8	2\8	6\8	4\8	2\8	7\8
Pesquisado(a) 6	5\8	0\8	5\8	2\8	8\8	4\8	4\8	8\8
Pesquisado(a) 7	6\8	1\8	4\8	1\8	5\8	5\8	3\8	7\8
Pesquisado(a) 8	4\8	0\8	0\8	1\8	2\8	2\8	1\8	7\8
Pesquisado(a) 9	4\8	0\8	4\8	0\8	3\8	5\8	3\8	6\8
Pesquisado(a) 10	5\8	0\8	1\8	1\8	5\8	2\8	2\8	6\8
Pesquisado(a) 11	5\8	0\8	2\8	1\8	6\8	5\8	3\8	8\8
Pesquisado(a) 12	7\8	2\8	2\8	0\8	3\8	2\8	2\8	6\8
TOTAIS	64\96	3\96	42\96	15\96	58\96	46\96	37\96	85\96

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Das oito respostas do pesquisado 1, em seis foram verificadas manifestações referentes à satisfação pessoal. Em nenhuma resposta foram observados elementos referentes à independência e sobrevivência. Em cinco respostas, foram observados aspectos que dizem respeito ao crescimento e aprendizagem. Esta mesma análise foi realizada em cada uma das respostas, com o objetivo de verificar a manifestação dos temas, ou unidades de registro referente a cada categoria.

4.1.1 Dimensão individual

A dimensão individual é composta por quatro categorias de análise: satisfação pessoal; independência e sobrevivência; crescimento e aprendizagem; e identidade. Nessa dimensão ficou evidenciado uma prevalência da categoria satisfação pessoal, cujo tema foi verificado em 64 das 96 respostas, ou seja, os integrantes dos observatórios sociais conferem grande importância a esse fator como componente dos valores que os fazem participar das organizações.

A categoria independência e sobrevivência apresentou a menor ocorrência entre todas as analisadas, somente em três das 96 respostas foi possível verificar elementos a esse respeito. O número representa uma baixa importância atribuída, pelos entrevistados, a fatores como remuneração e independência financeira relacionados à atividade junto aos observatórios sociais. Esse valor, em grande parte, é explicado pela composição majoritária de voluntários nos observatórios sociais, cuja atividade não está relacionada com retorno financeiro.

Dias e Palassi (2007) chegam à conclusão de que os sentidos, significados e motivações para o voluntariado variam conforme o contexto em que o trabalho ocorre, de acordo com os valores e práticas associados ao local em que se desempenham as tarefas.

Manifestações referentes ao crescimento e a aprendizagem dos entrevistados foram observadas em 42 respostas. Esse número traduz a relevância atribuída aos fatores o que, em tese, denota serem importantes para uma parcela significativa dos entrevistados. Para eles, fatores como crescimento e aprendizagem contínuas são fundamentais para a continuidade do trabalho junto aos observatórios sociais.

Em relação à categoria identidade, foram observadas 15 manifestações referentes ao tema. Nessa categoria, segundo a metodologia adotada nesta pesquisa, buscou-se inferir a ocorrência dos seguintes registros: se para os entrevistados, a atividade junto aos observatórios sociais fornece identidade a quem exerce; a empresa (ou organização) em que a pessoa trabalha é reconhecida; e se é símbolo de *status*.

4.1.2 Dimensão organizacional

A análise da dimensão organizacional, que é composta pelas categorias utilidade, relacionamento e inserção social, por sua vez, apresenta valores mais equilibrados.

Em relação à categoria utilidade, avaliou-se a percepção que os entrevistados tinham em sua atuação como integrantes dos observatórios sociais. Nas transcrições das entrevistas foi possível verificar 58 ocorrências relacionadas à utilidade, e todos os 12 entrevistados abordaram, com maior ou menor intensidade, a condição de integrantes dos observatórios sociais como útil para a sociedade e para eles individualmente.

Morin (2001, p. 9) afirma que

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

Aspectos relacionados à utilidade encontram pontos comuns aos relacionados à satisfação pessoal. Eles convergem, em grande parte, entre si, pois nas transcrições percebeu-se a inquietação e motivação dos entrevistados da pesquisa em realizarem trabalhos relevantes, individual e coletivamente, bem como que esses trabalhos também lhes proporcionem uma satisfação pessoal.

Na categoria relacionamento são observados, como unidades de registro, se a pessoa tem oportunidade de se relacionar com outros e alguém da organização dá o devido reconhecimento. Essa categoria foi apontada em 46 das 96 respostas, número que denota uma importância relativa atribuída pelos entrevistados a esses

fatores. O número revela, em que pese se tratar de uma atividade social e coletiva para parcela significativa dos entrevistados, as questões relacionadas a relacionamento e convívio social ficam em segundo plano, quando comparadas às contribuições, ou ao resultado prático do trabalho desenvolvido.

Sobre isto, Morin (2001, p. 17) afirma que um trabalho que tem sentido, permite encontrar pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazer em trabalhar, mesmo em projetos difíceis. Para os membros de um observatório social, mais importante do que estabelecer relacionamentos sociais é contribuir para a sociedade. Mesmo em se tratando de uma atividade majoritariamente voluntária, a construção de arranjos sociais e o sentimento de pertencimento a um determinado grupo, mostra-se medianamente importante para os entrevistados.

Em relação à categoria inserção social, em 37 respostas observou-se aspectos referentes a esse fator, segundo a metodologia de análise, que buscou verificar se ela permite, ou seja, se o fato de integrar o observatório social proporciona essa inserção ao entrevistado e se possibilita novas alternativas de construção de relacionamentos, que lhe oportunize o estabelecimento de novas formas de arranjos sociais. Essa categoria de análise apresenta certa similaridade com a categoria relacionamento e as manifestações referentes a ambas convergem para o estabelecimento de relações entre os indivíduos, o que ressalta o componente social do ser humano.

Para Carvalho (2009), o trabalho tem dimensões significativas na vida do ser humano, como manter financeiramente o orçamento da família, garantir sua liberdade de autonomia, o exercício mental, identificação perante a sociedade, exercício da cidadania, pois trabalhando sente-se ativo e participante da sociedade, além de preservar suas relações sociais. O número verificado nessa categoria revela que, para os entrevistados, a construção de relacionamentos e a inserção social, apresenta uma importância moderada. Sobre a satisfação proporcionada pela inserção social que uma atividade oportuniza ao indivíduo, Morin (2001, p. 17) afirma que

As satisfações podem ser adquiridas na associação com os outros no trabalho e durante as trocas com os clientes, superiores e colaboradores.

A satisfação não é retirada somente dos serviços prestados, mas também das afiliações encontradas no seu trabalho.

Segundo Bauman (2004), o papel principal atribuído ao trabalho é o de colocar o ser humano no comando de seu próprio destino, na qualidade de “condição natural do ser humano”, em busca de afirmação no espaço social, por meio de um esforço coletivo.

4.1.3 Dimensão social

A dimensão social é composta por uma única categoria que é a contribuição social. Nessa categoria, segundo a metodologia de Morin (2001), é verificada se a atividade analisada contribui para a sociedade e se é considerada ética e moralmente aceitável. Em que pese, a dimensão social é composta por somente uma categoria e foi justamente nela que se observou a maior ocorrência das unidades de registro, quando da transcrição das entrevistas.

Em 85 das 96 respostas, os entrevistados fizeram menção ou foram verificados aspectos relacionados à contribuição social pelo trabalho desenvolvido. Esse número elevado é pertinente com a atividade voluntária que é realizada. Para os entrevistados, a motivação maior é exatamente poder contribuir para a coletividade, oferecendo sua *expertise* e seu tempo, em prol de uma administração pública mais eficiente e uma sociedade mais justa. No momento em que o trabalho não contribui, deixa de trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido (TOLFO; PICCINICI, 2007).

A motivação principal dos integrantes dos observatórios sociais, com o trabalho voluntário é, exatamente, contribuir com o controle social do poder público municipal e que esse controle resulte em ganhos para a sociedade.

A contribuição social, conforme as entrevistas revelaram, é o fator de maior importância para os entrevistados. O sentimento altruísta que se observou entre eles é a característica mais marcante nos indivíduos. A pesquisa comprovou algo que, em tese, só era conhecido de forma implícita.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão analisados os resultados de cada dimensão, individual, organizacional e social. Essas dimensões estão relacionadas às suas respectivas categorias de análise, conforme a metodologia proposta por Morin (2001).

Nesta seção, há um detalhamento dos resultados das entrevistas. Os números que foram revelados são aqui materializados, por meio da análise do material transcreto. Em cada categoria, apresentam-se segmentos das entrevistas que corroboraram com o processo inferencial de análise. O processo inferencial ocorreu com a verificação das transcrições das respostas, utilizando-se a análise de conteúdo. Sobre este processo, Bardin (2016, p. 48) define como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Das entrevistas foram colhidas as ocorrências dos temas recorrentes, que posteriormente possibilitaram a vinculação à sua categoria específica, segundo o agrupamento definido.

Bardin (2011, p. 58) afirma que “Antes de qualquer agrupamento por classificação (divisão das unidades significativas em categorias, rubricas ou classes), começamos por reunir e descontar as palavras idênticas, sinônimas ou próximas em nível semântico.”

Laville e Dionne (1999) apresentam como etapas do processo de análise de conteúdo: o recorte dos conteúdos; a definição das categorias analíticas; e a categorização final das unidades de análise.

Para Triviños (1987), deve ocorrer a interação dos materiais, não devendo o pesquisador restringir sua análise ao conteúdo manifesto dos documentos. Deve-se, ainda, tentar aprofundar a análise e desvendar o conteúdo latente, revelando ideologias e tendências das características dos fenômenos sociais que se analisam, ao contrário do conteúdo manifesto que é dinâmico, estrutural e histórico.

A junção das técnicas de verificação do sentido do trabalho de Morin (2001) com a análise do conteúdo de Bardin (2011), possibilitou a implementação deste

estudo, cujo resultado é analisado a seguir, individualmente, para cada uma das oito categorias de análise.

4.2.1 Dimensão individual

4.2.1.1 Análise da categoria satisfação pessoal

Nesta categoria, após a transcrição das entrevistas, a análise inferencial observou evidências, explícitas ou implícitas, dos seguintes fatores: se quem exerce o trabalho sente prazer e gosta do que faz; é um desafio a ser superado; e a pessoa percebe sua contribuição como única e criativa. Esses elementos foram verificados, por exemplo, na fala da entrevistada 3

[...] e também um trabalho onde eu possa sempre estar motivada com as atividades né... em que eu desempenho, onde eu acorde de manhã e me sinta motivada para ir trabalhar naquela atividade que eu desempenho lá, com as pessoas que eu convivo, que tenha um ambiente agradável, porque a gente passa a maior parte do nosso tempo no trabalho, então tem que ser alguma coisa que te dá esse prazer né [...].

Foi possível observar a existência dessa unidade de análise em 64 das 96 respostas, o que traduz uma ocorrência elevada de motivações de caráter pessoal para os integrantes dos observatórios sociais. Esse indicador apontou que a participação na organização remete, também, a um sentimento de satisfação, ou seja, os indivíduos almejam suprir seus anseios de que, com esta atividade, estão fazendo o bem para si próprios. Esse indicador pode ser verificado na resposta do entrevistado 12, “[...] Que eu realmente entenda o que que eu tô fazendo e que de alguma forma me agregue algum valor profissional, que eu veja que eu tô evoluindo pra daqui alguns anos ser um profissional melhor.”

A satisfação pessoal, ao integrar o observatório social, também pode ser verificada no depoimento do entrevistado 10,

Eu acho que... eu tenho uma veia muito forte pro controle social, então... antes de eu atuar no observatório social de Florianópolis eu já fazia algumas ações individuais por minha conta e... eu sempre gostei muito desse tema e acho super importante o motivo... tento incentivar as pessoas a fazerem... as pessoas no meu círculo de amizades a fazerem o mesmo.

Esses sentimentos corroboram o que foi explanado, por exemplo, por Parsons (1951) e Goulart (2011), ao enfatizarem a importância do controle social como elemento fundamental para o equilíbrio e integração do sistema social. A satisfação envolve, conforme infere-se das entrevistas, aspectos de ordem individual e coletivos. Os entrevistados se sentem realizados por poderem contribuir para a sociedade, mas a atividade junto ao observatório também proporciona satisfação pessoal, principalmente, quando o trabalho desempenhado se traduz em bons resultados para a melhoria do controle social e da organização.

A satisfação pessoal também é explicada pelo sentimento altruísta que se observa em uma organização não governamental, cuja atividade se baseia no trabalho de voluntários e um exemplo disso é a manifestação do entrevistado 2,

A importância de devolver algo à sociedade, por meio do meu tempo, minha dedicação pessoal. É importante porque por meio do trabalho voluntário mostramos para outras pessoas que é preciso fazer algo a mais pela cidade, assumir responsabilidades mesmo sem remuneração e quem sabe atrair mais pessoas para o voluntariado.

Neste sentido, Cavalcante *et al.* (2010) afirmam que o voluntário abdica de tempo e de talentos em prol da sociedade, como uma atitude solidária, altruísta. A satisfação pessoal, nesse caso, está relacionada, principalmente, à transformação e melhoria da realidade social. Para uma parcela significativa dos entrevistados, o conformismo e a apatia com aquilo que consideram equivocado na administração pública municipal não é uma opção.

4.2.1.2 Análise da categoria independência e sobrevivência

Na categoria independência e sobrevivência foi constatada a menor verificação entre todas as categorias analisadas. Somente em três das 96 respostas foi possível verificar a existência de elementos que fizessem menção à atividade junto aos observatórios sociais, como fator relevante para a independência e sobrevivência dos indivíduos.

Nessa unidade de análise verificou-se, entre os entrevistados, se a condição de integrante do observatório social remunera financeiramente quem exerce e se

permite que, algum dia, o indivíduo alcance qualidade de vida melhor e, ainda, se a atividade dá a sensação de independência financeira e psicológica. Exemplo disso é a manifestação da entrevistada 3,

[...] eu estava já há um tempo já procurando trabalho né... fui chamada pro observatório pra fazer as entrevistas enfim... e quando eu cheguei ali o observatório ele tinha ficado um tempo parado assim... e a pessoa quem eu entrei no lugar dela né... era uma pessoa que trabalhava só meio período, então ela não tava dando conta, tinha muita coisa pra organizar, tinha muita é... coisas que ainda tavam meio... coisas de organização mesmo, né... então assim... eu entrei no observatório não conhecendo né... não conhecia, não sabia que existia essa organização que fazia esse tipo de trabalho, mas depois que eu entrei ali, tipo depois que eu entrei ali, o que me motiva mais estar ali todas as atividades que a gente desempenha né [...].

Em outra parte da entrevista, também se observa aspectos referentes à remuneração, “[...] mas eu acho que a importância do trabalho voluntário é você se doar e fazer alguma coisa boa que não tenha uma remuneração [...]”.

A reduzida ocorrência dessa categoria é condizente com o trabalho desenvolvido nos observatórios sociais. A prevalência de indivíduos com relativa estabilidade profissional e financeira, bem como a presença massiva de voluntários nos quadros da organização, reflete a baixa importância do retorno financeiro para essas pessoas, enquanto integrantes do observatório social.

4.2.1.3 Análise da categoria crescimento e aprendizagem

A importância do crescimento e da aprendizagem, para os entrevistados, foi observada em 42 respostas. Nessa categoria verificou-se uma ocorrência mediana de aspectos relacionados ao crescimento profissional e aprendizagem. Embora o perfil dos entrevistados tenha evidenciado um alto grau de qualificação e nível de escolaridade, 11 com nível superior completo e um com nível superior incompleto, foi possível constatar a importância que os indivíduos conferem à melhoria constante de sua qualificação pessoal, o que redunda em uma atuação mais firme e assertiva do observatório social. Esse tema ficou evidenciado na resposta da entrevistada 6,

[...] eu tento conduzir a minha carreira profissional dessa forma... um trabalho que faz sentido é um trabalho que eu seja apaixonada é... que eu me sinta útil, e que quando eu acho que a gente é apaixonada e se sente útil fazendo o que tu realmente consegue ver melhorias, independente da esfera que tu esteja atuando né [...].

Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 52) ressaltam “[...] assim, trabalho com sentido passa a ser aquele que proporciona a aquisição de habilidades e conhecimentos, que permite o aprimoramento de competências do indivíduo.”

Aspectos relacionados ao crescimento e aprendizagem também são manifestados pela entrevistada 7,

Pra mim um trabalho que faz sentido é um trabalho que tu possa fazer várias atividade, que tu possa sempre estar aprendendo e se desenvolvendo. Por que eu não curto um trabalho onde tu vai lá e tipo... fica fazendo sempre a mesma coisa, apertando um botão todo dia, mesmo que tu tenha o maior salário, eu acho que o mais importante é tu se sentir bem no teu de trabalho saber que tu vai é... correr atrás das coisas, que tu vai sempre estar em movimento, convivendo com pessoas.

O exercício de uma atividade laboral possibilita ao ser humano o estabelecimento de laços profissionais e afetivos e, por meio deles, o indivíduo sente-se participante da sociedade.

No entanto, há autores que se referem ao trabalho como um possível privilégio restrito a poucos, no futuro. Sobre isso, Dejours (2012) enfatiza que a iminência do fim do trabalho, por meio da existência de um poder imaginário social contemporâneo que, encantado pela economia virtual, celebra um mundo reduzido a ser apenas coisa de gestores. Por sua vez, outros autores como Antunes (2002, p. 195-207), não vê possibilidade de o trabalho acabar. Ele passa por modificações que buscam uma diminuição de custos para as organizações, porque o mercado consumidor mudou.

A importância que as pessoas atribuem ao trabalho também é verificado na resposta do entrevistado 1, ao ser questionado sobre a relevância do trabalho, dizendo que “A possibilidade concreta de trabalhar, voluntariamente, em prol da construção de uma cidade ética e justa para todos que têm o privilégio de viver e/ou trabalhar aqui.”

Manifestações como essa denotam que, em princípio, o trabalho seguirá tendo sua importância na vida das pessoas e continuará sendo fator indispensável para as relações sociais.

4.2.1.4 Análise da categoria identidade

A categoria identidade, ou seja, aquela que fornece identidade a quem exerce uma atividade em uma empresa é reconhecida e é símbolo de *status*, foi observada em 15 respostas, como no trecho a seguir do entrevistado 11,

[...] então, por melhor que eu faça um trabalho, se eu tiver como motivação o dinheiro, a carreira, o sucesso né... eu acho que é um interesse muito comum... muito geral à humanidade toda, o trabalho voluntário ele faz um filtro, ele cria uma separação, por que mesmo que tu tenhas objetivo que se sentir bem, de aplacar a tua consciência né, de fazer alguma coisa boa para alguém e isso te gerar um bem-estar, são interesses nobres e aí a gente encontra pessoas mais elevadas nesse meio.

Embora o tema tenha sido pouco recorrente, é possível presumir, por essa e outras respostas, que os integrantes dos observatórios sociais veem a atividade que desenvolvem como importante para a coletividade, o que, em tese, as fazem se destacar pelo sentimento altruísta presente no ambiente das organizações sociais do terceiro setor.

Esse mesmo aspecto pode ser observado na manifestação da entrevistada 3,

[...] tem muita gente ali que dá bastante tempo assim pro observatório né... eu vejo né... que se dedica bastante por que quer ajudar uma causa, então a importância é você ajudar e se sentir bem com isso... saber que você tá fazendo parte de algo que é muito maior né... que geralmente quem faz parte dessas instituições faz parte de um conjunto, e saber que muitas pessoas também pensam que nem você, tá num meio que tu tá ajudando, mas muita gente pensa que nem tu, muita gente também quer ajudar, então eu acho que é benéfico dos dois lados né [...].

Um dos temas recorrentes, ou unidades de registro, da categoria identidade foi: a empresa onde a pessoa trabalha é reconhecida. Sobre esse reconhecimento, é possível verificar que, não necessariamente, os observatórios sociais buscam o estabelecimento de uma relação pacífica com o poder público municipal. O

reconhecimento aqui referido é pela sociedade, ou seja, os integrantes esperam que o controle social que eles exercem seja reconhecido e valorizado pela comunidade. Isto fica evidenciado na resposta do entrevistado 11,

Eu acho que a coisa mais importante é o senso de realização, se a gente começa a trabalhar, trabalhar, se incomodar, dar murro em ponta de faca e não produz resultados... é... fatalmente as pessoas irão se desestimular... e trabalhamos de maneira voluntária além dos nossos trabalhos de subsistência que todo mundo tem que ter e fazem além, a gente dá um passo além e é isso que eu acho que é muito compensador, né [...].

Paralelamente, o *status* que a atividade de integrante do observatório social produz nesses indivíduos, advém do senso de responsabilidade social intrínseco à condição de voluntário. Dessa forma, foi possível observar que os entrevistados sentem orgulho de trabalharem por uma causa social, que intimamente lhes proporciona *status*.

4.2.2 Dimensão organizacional

4.2.2.1 Análise da categoria utilidade

A categoria utilidade, em que as unidades de registro ou temas observados foram para a assertiva “se quem exerce percebe o processo do início ao fim e tem utilidade para a organização”, foi apontada em 58 das 96 respostas. Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 53), ao abordarem sobre a utilidade, afirmam que “o trabalho tem sentido se o produto do trabalho servir a algum propósito.”

Nesse sentido, a utilidade do trabalho desenvolvido nos observatórios sociais pode ser constatada na resposta da entrevistada 7,

[...] eu penso que um trabalho que me agrega né... que me desperta o meu interesse é um trabalho que faz sentido, que proporciona uma clareza, uma compreensão maior sobre determinadas coisas né... e com isso me faça crescer a parte profissional, mas também a parte pessoal e com isso que seja uma atividade útil né... uma atividade que... que seja útil pra outras pessoas também... que faça essas outras pessoas crescerem e que de alguma maneira me seja prazerosa.

A utilidade, por se tratar de uma organização baseada no trabalho voluntário, também pode ser comparada à responsabilidade social dos indivíduos. Sobre o tema da responsabilidade social, Ashley *et al.* (2002), definem como:

O compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente de modo amplo e a alguma comunidade de modo específico, atingindo proativamente e coerentemente no que tange ao seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas com ela.

A utilidade também foi observada na resposta do entrevistado 5, revelando o desejo desses indivíduos em ofertarem serviços de qualidade à sociedade o que, em tese, se reverte em uma administração pública mais proba e eficiente.

[...] é uma forma que eu sinto de retribuir, eu tive uma formação a vida inteira em escola pública, então... é... eu sinto que, que hoje né que eu tenho diversos conhecimentos e tal é uma forma da gente usar esses conhecimentos e ajudar é... e também eu faço trabalho voluntário em outras frentes também, então eu vejo que o voluntariado, é um jeito da gente como sociedade também se manifestar.

O sentido de utilidade das tarefas que são desempenhadas não fica restrito à pessoa ou ao período em que o indivíduo integrou a organização. As mudanças administrativas e as novas formas de procedimentos agregadas, também colaboram para se sentirem úteis, o que fica evidenciado na resposta da entrevistada 10,

[...] então isso me deu muita certeza que nossa atuação estava muito correta, por que a ideia de licitação também é isso, é... conseguir o melhor preço, fomentar também a economia local, regional, então essa foi uma das grandes conquistas a meu ver pro observatório, então eu acho que... a gente atinge diretamente, mas atinge também indiretamente muito o município em relação a isso e as pessoas na consequência né [...].

4.2.2.2 Análise da categoria relacionamento

O trabalho como fonte de renda ou como atividade não remunerada, compõe a maior parte do tempo das pessoas e as rotinas laborais são responsáveis por uma maior interação entre os indivíduos. Nesse cenário, os relacionamentos são fontes de compartilhamentos existenciais, vivências em comum, trocas de experiências e

colaborações. Na verificação da categoria relacionamento, as unidades de registro ou temas buscados nas entrevistas foram: a pessoa tem oportunidade de se relacionar com outros e alguém da organização dá o reconhecimento.

Em 46 das 96 respostas foram observadas a ocorrência dessas unidades de registro. A condição de voluntariado que há na maioria dos vínculos dos indivíduos com a organização, confere, à qualidade dos relacionamentos e das relações interpessoais, elevada importância. Esses aspectos podem ser verificados na resposta da entrevistada 12,

[...] não tem como tu ficar numa organização, ainda mais numa organização social, sem considerar as relações interpessoais por que tu não tem salário, tu não tem uma motivação financeira, então o que realmente prende ali, de querer estar juntos são as pessoas que trabalham contigo e as relações que você tem com elas.

A relevância das relações entre as pessoas que compõem os observatórios sociais também pode ser comprovada na manifestação do entrevistado 11, em que alega que

[...] É preciso que haja uma... uma... ligação, uma intimidade, uma cumplicidade, é preciso ter alguma afinidade entre as pessoas né... senão fica difícil trabalhar. E isso hoje nós temos, é o que tem mantido né... a força pra gente continuar, mas é muito importante essas relações interpessoais, não dá pra fazer as pessoas virem sendo indicadas pelos órgãos apoiadores se a gente não tiver uma amizade previa, um relacionamento, uma admiração recíproca.

É possível perceber que a sinergia entre os integrantes dos observatórios é fator indispensável para a qualidade das tarefas que são executadas. A satisfação é manifestada não só pelos resultados alcançados, mas também, pelas parcerias que são efetivadas no ambiente laboral.

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 48), “O trabalho também precisa ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, ou seja, a possibilidade da construção de laços de afeição.”

A importância desse aspecto fica evidente na manifestação da entrevistada 9,

Sim, as relações interpessoais elas estão presente em todos os lugares da nossa vida, em todos os momentos e acredito que elas são importantes no sentido de motivar também o trabalho do voluntário né... o trabalho do voluntariado né... as reuniões, os encontros, as amizades que porventura podem surgir.

A existência de um local receptivo, acolhedor e amigável, em que as relações humanas são pautadas no respeito e na ética profissional, foi apontado por parcela considerável dos entrevistados como fundamental para a qualidade e perenidade do trabalho nos observatórios sociais.

4.2.2.3 Análise da categoria inserção social

O sentimento de pertencimento, o desejo de se sentir entre pares, de fazer parte de um grupo, de interagir com pessoas com pensamentos afins, fazem da inserção social elemento importante a ser considerado, quando da verificação do sentido do trabalho.

Nessa categoria, a unidade de registro observada foi se a atividade como integrante do observatório social permite a inserção social. Esse fator foi observado em 37 respostas, número que pode ser explicado, em grande parte, pelo perfil dos integrantes das organizações.

Praticamente todos os entrevistados têm a atividade no observatório social como um complemento de suas atividades profissionais, alguns exercem diversas outras atividades de forma concomitante, o que leva a presumir que conferem uma importância mediana à inserção social, justamente por já fazerem parte de outros grupos sociais, outras organizações. A manifestação da entrevistada 6 deixa mais clara essa motivação,

[...] eu diria até que o observatório social eu já peguei ele em várias fases que eu enquanto vice presidente, agora eu tô só como voluntária, e a questão das pessoas ela influencia bastante sim, eu já tive mais motivada em outros momentos no observatório com outras pessoas é... mas eu sigo motivada e sempre tenho grandes oportunidades de conhecer pessoas que investem também tempo na causa, então sim... o engajamento das pessoas, as relações interpessoais, eu conheço pessoas incríveis lá e isso me faz muito bem, me engrandece mais.

A manifestação da entrevistada 12 também ressalta a relevância da inserção social,

[...] eu fui muito bem recebida no observatório, eles são incríveis, são super acolhedores, estavam muito dispostos a me ensinar. Eu fiquei bem triste quando eu precisei me desligar, mas foi por outros motivos também válidos pra mim [...].

A motivação principal para esses indivíduos integrarem os observatórios sociais, conforme constatado nas entrevistas, não se refere à inserção social que ele proporciona. A análise da categoria contribuição social, deixou esta motivação mais evidente.

4.2.3 Dimensão social

4.2.3.1 Análise da categoria contribuição social

Das categorias analisadas, a contribuição social foi a que alcançou a maior observação nas entrevistas. Nas transcrições, esse tema foi mencionado em 85 das 96 respostas. Nessa categoria foi verificada se a condição de integrante dos observatórios sociais contribui para a sociedade, e se é considerado ético e moralmente aceitável.

O valor atribuído a essa categoria auxilia a compreensão do senso de responsabilidade social e altruísmo que se verifica entre os entrevistados. A perspectiva pode ser observada na resposta do entrevistado 11,

[...] Eu acho que nós já começamos a fazer a diferença, só pelo histórico de volume de recursos que nós conseguimos economizar do erário né... podendo ser utilizado em outras coisas de maior necessidade para a nossa comunidade... já tá valendo o trabalho do observatório social. Além disso nós estamos fazendo escola, nós estamos criando uma realidade aonde os próximos políticos eleitos já saberão que terão que trabalhar dentro dessa realidade, que o observatório social vai atazarar a vida dele o tempo inteiro.

Sentimento corroborado pelo entrevistado 2,

Primeiro eu penso que só pelo fato dos gestores públicos saberem que alguém está olhando como está sendo gasto o dinheiro do cidadão, já é uma grande contribuição. Por meio da atividade do observatório social de Florianópolis, o dinheiro público acaba tendo um destino melhor, e indo realmente para onde precisa e com o valor de acordo com o serviço prestado ou com o produto comprado.

A importância atribuída à contribuição social também é observada na resposta do entrevistado 6,

[...] a gente sempre vê alguma utilidade no que tá fazendo, então eu acho que isso mais me motiva, eu acho que essa seria a maior importância, até mesmo enquanto cidadã, principalmente enquanto cidadã nesse tipo de serviço né... de se sentir integrada dentro da sociedade né... da sociedade civil organizada, e eu diria mais ainda, um pouco além, no observatório eu conheci pessoas incríveis, e o que diferencia, por exemplo, um observatório de outras instituições por exemplo remuneradas, que as vezes a gente conhece outras pessoas que a motivação das pessoas, por exemplo, que tão no observatório ela é genuína, ela é verdadeira, quem tá ali no observatório, por exemplo, faz esse trabalho voluntário né [...].

Os indicadores desta pesquisa revelam que os indivíduos que militam nos observatórios sociais têm o sentimento de colaboração e vontade de contribuir com a sociedade mais aflorados, e a manifestação desses sentimentos é mais explícita que em outras pessoas que não se envolvem com o trabalho voluntário.

A dimensão social, tendo como categoria de análise a contribuição social, se constituiu no ponto mais relevante e significativo de toda a pesquisa, realidade apontada pelo valor alcançado por esse indicador.

Um dos lemas dos observatórios sociais, disponível no site de uma das instituições, traduz a importância da contribuição social para os entrevistados desta pesquisa: **“Observatório social é integrado por cidadãos brasileiros que transformaram o seu direito de indignar-se em atitude: em favor da transparência e qualidade na aplicação dos recursos públicos.”** (OSB, 2019b).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A realização desta pesquisa buscou verificar o sentido do trabalho junto aos integrantes dos observatórios sociais, situados na Grande Florianópolis. O contato informal e as entrevistas realçaram o sentimento de inquietação presente nos integrantes dos observatórios sociais, no que diz respeito ao anseio de justiça e uma interação mais profícua entre sociedade e seus representantes políticos, nesse caso, em nível municipal.

A representação política, a delegação de poder para alguns indivíduos realizarem a administração da coisa pública, implica vigilância e controles permanentes e, nessa seara, a atividade que os observatórios sociais desenvolvem tem-se mostrado uma importante ferramenta que a sociedade dispõe para o exercício da cidadania.

Este trabalho buscou entender a motivação e o desejo incutido nos indivíduos que fazem parte dos observatórios sociais em prol do bem comum, portanto, ao verificar o sentido do trabalho presente nessas pessoas, constatou-se que determinadas características são inerentes e até condicionantes para integrar um observatório social.

Passa-se à verificação dos pressupostos inicialmente estabelecidos.

P1 – O sentido do trabalho está diretamente relacionado à uma prestação de serviço de maior qualidade.

Foi possível constatar que os integrantes dos observatórios sociais não desejam fazer mais do mesmo, fato comprovado nas respostas. Eles têm a noção da relevância do trabalho que entregam para a organização e para a sociedade. Esse fato, somado ao voluntariado, é explicado pelo sentido do trabalho envolvido na relação. Portanto, o pressuposto número 1 tem sua resposta afirmativa, sendo possível estabelecer uma relação direta do sentido do trabalho com a qualidade das atividades desenvolvidas pelos integrantes da organização.

Esse pressuposto é confirmado, por exemplo, pela fala do pesquisado 1, em que diz que “A possibilidade concreta de trabalhar, voluntariamente, em prol da

construção de uma cidade ética e justa para todos que têm o privilégio de viver e/ou trabalhar aqui.”

Bem como pelo pesquisado 2, em que “[...] mostrar os resultados das ações, fazer com que a sociedade reconheça o trabalho feito.” E ainda complementa que “Não individualmente pelos voluntários, mas pela entidade. E talvez ações internas que pudéssemos saber de alguma ação de um voluntário que deu muito resultado, economia para a cidade, melhoria de processos.”

P2 – Quanto maior a existência de elementos relacionados ao sentido do trabalho, maior a identificação do indivíduo com o observatório social.

As evidências encontradas nas entrevistas são suficientes para uma resposta positiva para esse pressuposto. Exemplo disso é a manifestação do entrevistado 2, em que afirma que “O trabalho sério, responsável e voluntário. E o exemplo de desprendimento e profissionalismo dos voluntários que integram o observatório social de Florianópolis.”

A identificação do indivíduo com a organização e o seu alinhamento com a missão institucional são condições presentes em grande parte das entrevistas. A entrevistada 3 demonstra sua identificação nesta parte da entrevista, “[...] é um lugar onde tu é reconhecido também... como ali no observatório o pessoal reconhece o meu trabalho e gosta bastante do que eu faço” e, ainda complementa, “então um lugar onde tenha um ambiente saudável, que tu possa trocar experiências e tu também possa ser reconhecido né, pelo teu trabalho e pelas atividades que tu desempenha.”

A identificação do indivíduo com a organização, com a sua missão e como isso está relacionado ao sentido do trabalho é observada na manifestação da entrevistada 6, “[...] eu acredito no controle cidadão, eu acredito que a gente tem sim poder de mudança, e eu acredito que a sociedade seja muito inerte né [...]”, complementando que “[...] a gente cobra muito resultado das pessoas, mas faz muito pouco para ver esse resultado acontecer e eu enquanto vice-presidente eu tive oportunidades incríveis de fazer mudança [...]”

É possível concluir que os integrantes dos observatórios sociais “vestem a camisa” e trabalham ativamente pela causa do controle social, o que é explicado pelo sentido do trabalho que eles vislumbram no serviço que prestam.

P3 – A forte presença do voluntariado implica a manifestação de valores altruístas.

Embora a percepção de que as pessoas que integram organizações sem fins lucrativos e que tem o interesse social como objetivo, tenham o sentimento de solidariedade mais aflorado que o restante da população seja quase uma unanimidade, com a implementação desta pesquisa, foi possível uma compreensão mais efetiva dos valores que permeiam a relação dos entrevistados com interesses coletivos. Este pressuposto se confirma, por exemplo, pelo depoimento da pesquisada 7, quando diz que: “É a gente compartilhar ainda mais, eu acho que aquilo que a gente sabe, aquilo que a gente pode fazer pelo outro né [...], por alguém, por um órgão” e continua afirmando, “enfim... aquilo de uma forma espontânea e como eu disse à você... aqui dentro dos conhecimentos que eu já disponho eu posso compartilhar.”

Fato confirmado pelo pesquisado 8, quando afirma que “A principal razão é a esperança de poder contribuir para que um dia tenhamos dirigentes municipais que entendam que o dinheiro não é dele nem da prefeitura, é dos contribuintes e deve ser aplicado da melhor forma possível.” Bem como pela pesquisada 10, “Eu acho que... eu tenho uma veia muito forte pro controle social, então... antes de eu atuar no observatório social de Florianópolis eu já fazia algumas ações individuais por minha conta e...”, e continua, “eu sempre gostei muito desse tema e acho super importante o motivo... tento incentivar as pessoas a fazerem... as pessoas no meu círculo de amizades a fazerem o mesmo.”

O resultado alcançado, principalmente, pela categoria contribuição social, bem como a presença majoritária de integrantes na condição de voluntários, torna concreta a relação que há desse componente com a presença de valores altruístas nessas pessoas, portanto, o pressuposto 3 é verdadeiro.

Os números observados nas categorias que guardam maior relação com o sentido do trabalho, leva a conclusão de que, para os entrevistados, esse fator é fundamental para a adesão e comprometimento com os serviços que são realizados. Com os números que foram verificados nas categorias contribuição social, 85 manifestações, e satisfação pessoal com 64 manifestações, infere-se que, pela natureza da atividade, a observância dos resultados nas pesquisas é condição fundamental para a existência de um observatório social pujante, que produza bons resultados para a sociedade.

O trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

A realização deste estudo tornou possível a verificação de que atividades relacionadas ao controle social, principalmente com o trabalho voluntário, são ferramentas importantes para a consolidação de uma sociedade mais justa. E o trabalho que os indivíduos desenvolvem só é viável com um sentido do trabalho presente, em que a realização está não só em fazer algo de bom para si próprio, mas para a coletividade. Com a apresentação e análise dos resultados, foi possível atender ao objetivo geral desta pesquisa.

O primeiro objetivo específico foi definido para identificar a existência da categorização do sentido do trabalho para os integrantes dos observatórios sociais. A pesquisa revelou grandes variações dos valores, de acordo com a categoria analisada. As que apresentaram maior incidência foram, justamente, as que refletiram o nível engajamento e comprometimento com valores pertinentes ao sentido do trabalho, quais sejam, contribuição social com 85 observações; satisfação pessoal com 64; utilidade com 58 apontamentos; relacionamento com 46 ocorrências; crescimento e aprendizagem com 42; inserção social com 37 verificações; identidade com 15; e independência e sobrevivência com três ocorrências.

Portanto, a categorização das unidades de registro apresentou uma prevalência de apontamentos condizentes com o sentido do trabalho, como um valor fundamental para os integrantes dos observatórios.

Para responder ao objetivo específico número 2, apontar a participação do voluntariado no trabalho dos observatórios sociais, segundo o perfil socioeconômico dos entrevistados, bem como com as entrevistas concedidas, verificou-se que oito dos 12 pesquisados mantêm, com o observatório social, o vínculo de voluntário, ao passo que os demais vínculos, direção, funcionários celetistas e estagiários, perfazem o restante de quatro das vinculações.

Esses números demonstram a relevância do trabalho dos voluntários para as organizações e evidenciam, ainda, o envolvimento pessoal e comprometimento com temas de interesse social e coletivo que são comuns aos indivíduos. Além desse dado quantitativo, percebeu-se, nas entrevistas, que os indivíduos que mantêm o vínculo de voluntário com os observatórios, apresentaram respostas tão ou mais incisivas a respeito de questionamentos sobre a relevância e contribuição social da atividade realizada. Com esse dado, conclui-se que a existência dos observatórios sociais seria inviável sem a participação dos voluntários.

O objetivo específico número 3, apresentar as razões que levariam os integrantes a se desligarem das atividades nos observatórios sociais, foi respondido analisando-se a questão 8 do instrumento de coleta de dados. Nela foi feito o seguinte questionamento aos pesquisados: O que faria você se desligar do observatório social?

A análise foi realizada de forma individualizada para cada entrevistado, inferindo e colhendo os motivos principais que tornassem inviável a continuidade de cada entrevistado no observatório.

O pesquisado 1 informou que a falta de tempo e as ingerências políticas dariam causa a um possível desligamento do observatório social. Para o pesquisado 2 seria a perda da independência e a falta de tempo. Para o pesquisado 3, a prática de ilícitudes. O pesquisado 4 evidenciou a prática de ilícitudes, falta de reconhecimento e um ambiente ruim de trabalho. O pesquisado 5 argumentou que o desligamento se daria pela falta de tempo e a prática de alguma atividade ilícita por parte do observatório. O pesquisado 6 afirmou que o desvirtuamento do objetivo institucional seria uma possível causa de desligamento. O pesquisado 7 justificou a sobrecarga de atividades e a falta de tempo. O pesquisado 8 declarou que o conflito com outras atividades incompatíveis com o trabalho do observatório e, ainda,

demandas familiares, pesariam em seu desligamento. O pesquisado 9 mencionou a falta de tempo. O pesquisado 10 afirmou sobre a exigência de presença física, perda da confiança e reconhecimento da organização. O pesquisado 11 alegou a falta de tempo, a distorção dos interesses, as interferências e ingerências políticas. Por fim, o pesquisado 12, declarou que a falta de tempo seria um motivo relevante para um pedido de desligamento da organização.

Analizando-se essas informações, a questão da falta de tempo foi pontuada por vários dos entrevistados como fato motivador de um possível desligamento do observatório social. No entanto, destaca-se a observação na maioria das respostas sobre motivações alheias ao objetivo institucional, que firam a ética da atividade, que ponham a credibilidade do trabalho, da organização e dos integrantes em jogo, o que, em tese, denota que os entrevistados são altamente comprometidos com os serviços que realizam.

6 CONCLUSÕES

A revisão de literatura demonstrou que há uma carência de pesquisas abordando o sentido do trabalho nos observatórios sociais. Uma das razões, possivelmente, se deve ao pouco tempo de existência dessas organizações. Porém, o sentido do trabalho, por sua vez, é um tema pesquisado e fonte de estudos já consolidados.

Esta pesquisa, que teve por objetivo verificar o sentido do trabalho para os integrantes de observatórios sociais, enfrentou algumas limitações impostas pelo momento excepcional de isolamento social impostos pela pandemia do COVID -19. Com ela, foi possível destacar algumas características que são peculiares aos indivíduos, entre as principais, o desejo de contribuírem com a sociedade, por meio do trabalho voluntário. Outra característica também revelada pela pesquisa é a satisfação pessoal que os integrantes sentem por participarem da organização, bem como, a utilidade do trabalho para a perenidade do observatório social.

Outras informações igualmente importantes foram a relevância que os entrevistados atribuíram a fatores como o crescimento pessoal associado à atuação como voluntário e, também, ao envolvimento social e criação de vínculos proporcionados pela atividade.

A amostra dos entrevistados da pesquisa demonstrou uma ocorrência majoritária de indivíduos na condição de voluntários nos observatórios sociais. Assim, é possível concluir que aspectos referentes à remuneração e retorno financeiro, enquanto integrantes dos observatórios, são pouco relevantes.

Com as informações fornecidas nesta pesquisa, foi possível concluir que o sentido do trabalho é um fator presente no ambiente das organizações sociais que realizam o controle social do poder público. Embora esse tema não tenha sido abordado, com profundidade em outros estudos, conclui-se que essas organizações teriam muita dificuldade em continuar atuando, caso seus integrantes não atribuissem, ao sentido do trabalho, elevada importância.

De acordo com o Fórum Económico Mundial³, até 2030, muitas das competências que os funcionários trazem para as empresas, hoje, terão mudado. De fato, vários estudos revelam que, até 2030, entre 75% e 85% das profissões mais procuradas ainda não existam na atualidade.

Os dados acima traduzem, de certa forma, a complexidade do ambiente de trabalho no presente e, mais ainda no futuro, reforçando, portanto, a necessidade de outros estudos acerca do sentido do trabalho. É inerente ao ser humano a busca de melhores condições de vida e de trabalho, cada vez mais tende-se à valorização de fatores alheios à remuneração para a permanência do indivíduo em uma organização.

Ao se realizar esta pesquisa, outras possibilidades de estudos foram suscitadas. Como possibilidade para futuras pesquisas sugere-se sua repetição, com a realização das entrevistas de forma presencial, o que não foi possível neste caso. Outra possibilidade seria pesquisar o sentido do trabalho em observatórios sociais formados em diferentes épocas, por exemplo: verificar o sentido do trabalho em observatórios com até um ano de formação, com até cinco anos de formação e com até 10 anos de formação, para verificar se o tempo de existência influencia no sentido do trabalho.

Como alternativa futura de pesquisa sugere-se, ainda, uma verificação mais ampliada do sentido do trabalho em dois estratos populacionais, uma verificação contendo somente voluntários e outra contendo indivíduos com outros tipos de vínculos, como por exemplo, diretores, mantenedores, funcionários celetistas e estagiários.

Este estudo, em que pese as fragilidades encontradas, mostrou-se enriquecedor. Mesmo com a interação entre pesquisador e entrevistados de forma não presencial, pôde-se observar que a vontade de ajudar e contribuir com a coletividade é um sentimento ainda presente na sociedade, e que os bons exemplos de desprendimento e altruísmo existem e merecem ser valorizados.

³ NEGÓCIOS DISRUPTIVOS. 75% a 85% das profissões do futuro ainda não existem. Disponível em: <https://www.negociosdisruptivos.com/75-85-das-profissoes-do-futuro-ainda-nao-existem/#/>. Acesso em: 06 ago. 2020.

REFERÊNCIAS

- ASHLEY, P. A.; QUEIROZ, A.; CARDOSO, A. J. G.; SOUZA, A. A.; TEODÓSIO, A. S. S.; BORINELLI, B.; VENTURA, E. C. F.; CHAVES, J. B. L.; VELOSO, L. H.M.; ALIGLERİ, L.; LIMA, P. R. S.; FERREIRA, R. N. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 2000.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2002.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. reimp. São Paulo: Boitempo, 2003.
- BAUMAN, Z. **Amor líquido:** sobre a fragilidade dos laços humanos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.
- BORDENAVE, J. E. D. **O que é participação.** 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei do Voluntariado.** Brasília, DF. 1998. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 07 nov. 2019.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei de acesso à informação.** Brasília, DF. 2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/12.527.htm. Acesso em: 12 nov. 2019.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2009.
- BARDIN, L **Análise de conteúdo:** São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARROS, M. E. D. O controle social e o processo de descentralização dos serviços de Saúde. In: BRASIL. Ministério da Saúde. **Incentivo à participação popular e controle social no SUS:** textos técnicos para conselheiros de saúde. Brasília: IEC, 1998.
- CARVALHO, A. S. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. **Anais...** Encontro da ANPAD. São Paulo, SP, Brasil, 33, 2009.
- CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; CUNHA, A. S. R.; NASCIMENTO, M. A. A. Comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivos, perfis e correlações na pastoral da criança. **Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 31, jan./jun. 2010.

CAVALCANTI, E. A. A.; COSTA, L. L. S. Comprometimento organizacional e características do trabalho: em busca de significados e relações. **Revista Principia – Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB**, [S.I.], n. 26, p. 42-55, jun. 2015. Disponível em: <http://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/principia/article/view/54>. Acesso em: 20 jul. 2020.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DAHL, R. A. **Sobre a democracia**. Brasília: UnB, 2001.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo, trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DIAS, R. A. M.; PALASSI, M. P. Produção Científica Sobre o Voluntariado: uma Análise a Partir dos Artigos Publicados nos Principais Eventos e Revistas Nacionais de Administração. **VI Conferencia Regional de Istr para América Latina y El Caribe**. Organizan: ISTR y CIAGS/UFBA. 8 al 11 noviembre de 2007, Salvador de Bahía, Brasil.

DRUCKER, P. **A organização do futuro**: como preparar hoje as empresas de amanhã. 2. ed. São Paulo: Futura, 1997.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e “desconhecimento”. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. (orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta, 2001. p. 49-74.

FALEIROS, E. T. S. A criança e o adolescente: objetos sem valor no Brasil Colônia e no Império. In: **A arte de governar crianças**: a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil. Rio de Janeiro: Editora Universidade Santa Úrsula, 1995.

FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: **Edição standard das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 21, p. 75-171. Rio de Janeiro: Imago, 1974. (Original publicado em 1930).

GOHN, M. G. **Mídia, Terceiro Setor e MST**: impacto sobre o futuro das cidades e do campo. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

GOULART, M. S. B. **Participação e accountability no controle social do orçamento público**: o caso do Conselho de Desenvolvimento Regional de Itajaí. Bahia: Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, 2011.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa**: projetos e relatórios. 3. ed. rev. atual. São Paulo: Loyola, 2007.

HACKMAN, J.; OLDHAM, G. *Development of job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170, 1975.

KISNERMAN, N. **Introdução ao trabalho social**. São Paulo: Editora Moraes, 1983.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

MAIA, L. Síntese. **Revista do Tribunal de Contas do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, v. 5, n. 1 e 2, p. 50-67, jan./dez. 2010.

MANZANO FILHO, G. **Lei de acesso à informação**. Em busca de transparência e do combate à corrupção. 2012. Disponível em:
http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1769/1/ARTIGO_Lei%20de%20acesso%20%C3%A0%20informa%C3%A7%C3%A3o%20em%20busca%20da%20transpar%C3%A7%C3%A3o%20e%20do%20combate%20a%20corrup%C3%A7%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 09 ago. 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2013.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORIN, E. *L'efficacité organisationnelle et l'ê sens du travail*. In: PAUCHANT, T. C. (coord.). *La quête du sens au travail: gérer nos organizations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. Québec: Éditions de l'organisation, 1996. p. 257-286.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3, jul.-set., p. 8-19, 2001. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-7590200100030002>. Acesso em: 09 ago. 2019.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In: WOOD, T. (ed.). **Gestão empresarial**: O fator humano. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.** [on-line]. 2007, v.19, n. spe, p. 47-56. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-7182200700040008>. Acesso em: 20 ago. 2019.

MOTTA, P. R. **Gestão contemporânea**: a ciência e a arte de ser dirigente. Rio de Janeiro: Record, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Voluntariado**. Disponível em:
<https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado>. Acesso em: 06 nov. 2019.

OBSERVATÓRIO SOCIAL DO BRASIL (OSB). **Distribuição dos observatórios sociais em Santa Catarina.** Disponível em: <http://osbrasil.org.br/mapa-do-sistema-osb/>. Acesso em: 8 nov. 2019a.

OBSERVATÓRIO SOCIAL DO BRASIL (OSB). **O que é um OSB.** Disponível em: <http://osbrasil.org.br/>. Acesso em: 10 nov. 2019b.

PELIANO, A. M. T. M. (coord.). **Bondade ou interesse?** Como e por que as empresas atuam na área social. Brasília: IPEA, 2001.

PÉRSIGO, P. M.; FOSSÁ, M. I. T. A midiatização da comunicação pública: um olhar sobre a discutibilidade dos escândalos políticos. **Matrizes**, v. 9, n. 1, p. 229-241, jan./jun. 2015.

PARSONS, T. *The Social System*. Nova Iorque: Free Press, 1951.

PIRES, R. R. C. Transparência e responsabilidade na gestão pública. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, v. 81, n. 4, p. 60-74, nov./dez. 2011. Disponível em: <http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/1335.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2019.

RAICHELIS, R. **Esfera pública e os conselhos de assistência social:** caminhos da construção democrática. São Paulo: Cortez, 2000.

SABBAG, P. Y. **Espirais do conhecimento:** ativando indivíduos, grupo e organizações. São Paulo: Saraiva, 2007.

SCHOMMER, P. C.; MORAES, R. L. **Observatórios sociais como promotores de controle social e accountability:** reflexões a partir da experiência do Observatório Social de Itajaí. v. 8, n.º 3. Recife: GESTÃO.Org., 2010.

SINGER, P. Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In: SINGER, P.; SOUZA, A. R. **A economia solidária no Brasil:** a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.

SILVA, V. R. Controle social de políticas públicas: uma reflexão sobre os resultados da pesquisa. In: PEDRINI, D. M.; ADAMS, T.; SILVA, V. R. (eds.). **Controle social de políticas públicas:** caminhos, descobertas e desafios. São Paulo: Paulus, 2007.

TOLFO, S. R.; PICININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc. Revista da ABRAPSO**, SP, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANA, E. A. S.; MACHADO, M. N. M. Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. **Psicologia & Sociedade**, 23(1), p. 46-55, 2011.

VYGOTSKY, L. S. **A Construção do pensamento e da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

ZUCATTO, A. C. P. **Modelo de processo para geração de informações públicas sob a ótica da lei de acesso à informação**. 239 p. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências Humanas e da Educação, Mestrado em Gestão de Unidades de Informação, Florianópolis, 2015.

APÊNDICE

As perguntas que nortearam as entrevistas foram as seguintes:

- 1) Para você, um trabalho que faz sentido é...
- 2) O que motivou você a integrar o observatório social?
- 3) Quais as principais razões que fazem você permanecer no observatório social?
- 4) Qual a importância do trabalho voluntário para você?
- 5) Na sua opinião, qual a contribuição social da sua atividade enquanto integrante do observatório social?
- 6) As relações interpessoais são importantes para sua permanência no observatório social? Por quê?
- 7) Na sua opinião, o que é mais importante para estimular o trabalho dos integrantes dos observatórios sociais?
- 8) O que faria você se desligar do observatório social?