

**O TRABALHO E SEU SENTIDO:
UMA VISÃO HUMANISTA À LUZ DOS PENSAMENTOS DE PRESTES MOTTA E
GUERREIRO RAMOS.**

WORK AND ITS MEANING:

A humanista vision in the light of the thoughts of Prestes Motta and Guerreiro Ramos

Líliá Farias Leonel Chagas Moraes¹
Renan Gomes de Moura²
Nelson Soeiro Araújo Junior³

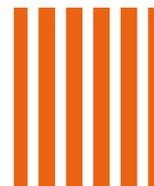
RESUMO: O sentido do trabalho desempenha um papel fundamental na satisfação, motivação e bem-estar do indivíduo. As primeiras pesquisas relacionadas ao tema sentido do trabalho demonstram o impacto do trabalho e o seu sentido na vida do homem. Um trabalho que tem sentido é fonte de segurança e independência, principalmente em relação às condições de trabalho, pois necessitam equilibrar sua qualidade de vida com o trabalho. Analisando o sentido do trabalho e refletindo sobre os passos dados dentro da pesquisa de Ciências Sociais voltadas às organizações entendemos a necessidade de aprofundar o tema em uma visão humanista e voltada radicalmente para o indivíduo. O objetivo desse ensaio é pensar o sentido do trabalho por meio de uma abordagem humanística à luz dos pensamentos de Prestes Motta e Guerreiro Ramos. Prestes Motta se destaca ao abordar as questões do ser humano e sua psique como uma importante contribuição para as organizações. De forma oculta e ao mesmo tempo exposta o homem se vê dentro do ambiente de socialização humana cada vez mais distante do propósito que o faz crescer e realmente encontrar o sentido do seu trabalho e destino. A partir da obra de Ramos percebe-se que a autonomia é essencial para a percepção de sentido no trabalho e as práticas organizacionais devem incentivar a participação ativa dos funcionários nas decisões e proporcionar um espaço para ideias e opiniões. Promover uma cultura organizacional saudável e valorizar a individualidade dos colaboradores contribui para o desenvolvimento de sentidos do trabalho mais positivos.

PALAVRAS-CHAVE: Sentido do trabalho, Humanismo, Prestes Motta, Guerreiro Ramos

¹ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Administração pela Unigranrio – Afya, Rio de Janeiro e Bacharel em Administração de empresas pela Unigranrio. E-mail : liliafarias82@gmail.com

² Doutor em Administração com foco em Gestão de Pessoas pela Unigranrio – Afya, Mestre em Administração pela Unigranrio e Especialista em Gestão de competências. E-mail: renan.moura@unigranrio.edu.br

³ Mestrando do Programa de Pós graduação em Administração pela Unigranrio Afya, Bacharel em Contabilidade e Administração pela Unigranrio – Afya. Email: nelsoeiro@gmail.com



ABSTRACT: The meaning of work plays a fundamental role in an individual's satisfaction, motivation and well-being. The first research related to the theme of meaning in work demonstrates the impact of work and its meaning in men's lives. Meaningful work is a source of security and independence, especially in relation to working conditions, as they need to balance their quality of life with work. Analyzing the meaning of the work and reflecting on the steps taken within Social Sciences research aimed at organizations, we understand the need to delve deeper into the topic in a humanistic vision that is radically focused on the individual. The objective of this essay is to think about the meaning of work through a humanistic approach in light of the thoughts of Prestes Motta and Guerreiro Ramos. Prestes Motta stands out when addressing the issues of human beings and their psyche as an important contribution to organizations. In a hidden and at the same time exposed way, man finds himself within the environment of human socialization increasingly distant from the purpose that makes him grow and truly find the meaning of his work and destiny. From Ramos' work it is clear that autonomy is essential for the perception of meaning at work and organizational practices must encourage the active participation of employees in decisions and provide a space for ideas and opinions. Promoting a healthy organizational culture and valuing the individuality of employees contributes to the development of more positive meanings of work.

KEYWORDS: Meaning of work, Humanism, Prestes Motta, Guerreiro Ramos

1. INTRODUÇÃO

O sentido do trabalho desempenha um papel fundamental na satisfação, motivação e bem-estar dos indivíduos. Compreender como as organizações podem promover o sentido do trabalho torna-se essencial para construir ambientes laborais mais saudáveis e produtivos. Durante meados dos anos 1950 o tema sentido do trabalho passa a ser uma discussão dentro da pesquisa científica fortalecida por Morin (2001), uma psicóloga e pesquisadora que busca entender a real motivação que está intrínseca quando falamos de trabalho e o sentido que o mesmo exerce sobre os indivíduos. As primeiras pesquisas relacionadas ao tema do sentido do trabalho demonstram grande impacto do trabalho e o seu sentido na vida do homem. De acordo com Fryer e Payne (1984), o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução.

A cada período se torna mais evidente a relevância do assunto que permeia o trabalho, também a satisfação do homem com o mesmo, sua influência nas relações interpessoais bem como sua importância para a sociedade como um todo. Logo, as decisões baseadas no sentido que o trabalho traz para a vida do homem podem proporcionar novas e melhores decisões que permitam uma transformação organizacional (MORIN, 2001). A maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência. O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade (MORIN, 2001).

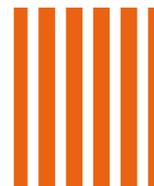
Em busca de significar a importância do trabalho para o homem e suas expectativas dentro das organizações podemos citar achados da pesquisa de Morin (2001) que pontua aspectos importantes descritos por trabalhadores e que representam o sentido do trabalho para cada indivíduo. Dentro dos fatores levantados queremos aqui citar que o trabalho que tem sentido é o trabalho intrinsecamente satisfatório e que possibilita desenvolver sua autonomia e responsabilidades e corresponde aos seus talentos e ideais.

Um trabalho que tem sentido é fonte de segurança e independência, principalmente em relação às condições de trabalho visto que necessitam equilibrar qualidade de vida aliada ao trabalho. Atualmente e desde a era da industrialização observamos uma crescente força que almeja unicamente uma sociedade econômica e capitalista na busca por organizações que pleiteiam maximizar seus lucros a qualquer custo. Esse processo de capitalismo desenfreado tenta nos convencer de uma organização mais eficiente com redução de custos e maiores resultados se distanciando do olhar que permite que o trabalho gere sentido e desenvolva o indivíduo (AKTOUF, HOLFORD, 2008).

Analisando o sentido do trabalho e sua importância ao refletir os passos dados dentro da pesquisa de Ciências Sociais voltadas às organizações entendemos a necessidade de aprofundar o tema em uma visão humanista e voltada radicalmente para o indivíduo e suas necessidades entendendo que o sentido do trabalho está voltado para aspectos afetivos e singulares (TOLFO, PICCININI, 2007). Dessa forma entende-se que a organização, na sociedade, se coloca como o único lugar onde a tentativa de reconhecimento e crescimento profissional do homem pode ocorrer em vista das experiências e relações que ocorrem no ambiente organizacional fortalecendo sua identidade (PENHA, VILLARDI, 2017, CAPRONI, 2012).

Desde muito cedo, o indivíduo luta pela identidade e pelo reconhecimento nas instituições (MOTTA, 2005). Quando a organização aparece como muito grande e poderosa, como é o caso da maior parte das multinacionais, ela assume o caráter tanto de fornecedor de satisfação quanto de sanção. Dinheiro, trabalho e status vêm da organização. Essas organizações geralmente levam a cabo uma política de recursos humanos baseada na individualização dos problemas, de modo a impedir as reações coletivas. Frente a essa política, o indivíduo apresenta-se isolado, acrescenta Motta (2005) ao citar o papel que a organização tem para os indivíduos.

Observa-se que a organização do trabalho deve ser uma mola propulsora para obtenção de sentido, seja pelo trabalho ou fora dele, possibilitando também o desenvolvimento de competências e o livre-arbítrio de escolher como se desenvolverem, uma vez que a os indivíduos só conseguem achar sentido na vida à medida que encontra sentido no trabalho (ANTUNES, 2009; MORIN, 2001). O autor Antunes (2009, p.175) ressalta ainda que “uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela omnilateralidade humana, somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho”.



Conforme crescem os estudos relacionados às organizações e com viés crítico ao que se coloca como *mainstream*, podemos repensar sobre a forte contribuição de vários autores brasileiros que refletem os pensamentos que promovem emancipação e uma pesquisa com pontos de vista “locais”, ou seja, reflexões que levam em consideração a realidade local e sua estrutura. Nesse contexto emerge a abordagem humanista, que, segundo Rogers (1987) enfatiza a compreensão da experiência subjetiva e das motivações internas das pessoas. Ela busca compreender o indivíduo como um todo integrado, levando em consideração seus aspectos cognitivos, emocionais, sociais e espirituais.

Reconhece-se nesse ensaio a importância da obra de Antunes sobre questões referentes ao trabalho, por exemplo sua abordagem sobre sentido do trabalho. Contudo o objetivo desse ensaio é pensar o sentido do trabalho por meio de uma abordagem humanística à luz dos pensamentos de Prestes Motta e Guerreiro Ramos

2. O HUMANISMO EM BUSCA DE SENTIDO PARA O TRABALHO

A pesquisa no ramo das ciências sociais se desenvolve em meio ao crescimento das indústrias, novas formas de relações de trabalho e novas transações econômicas. Para os pesquisadores eram grandes os desafios em busca de uma ciência que pudesse promover benefícios para a sociedade em transição para uma nova era. Neste momento, os instrumentos de pesquisa se voltam para o estudo das organizações, que crescem de maneira latente dentro desse período de industrialização e globalização.

No campo da ciência organizacional, a hegemonia recente é da teoria da contingência estrutural, embora ainda muito se discute sobre o funcionalismo e o positivismo (PAES DE PAULA, 2012). A teoria da contingência estrutural estabelece então que não há uma estrutura organizacional única altamente efetiva para todas as organizações e, nesse caso, a “otimização da estrutura variará de acordo com determinados fatores tais como estratégia e tamanho” (PAES DE PAULA, 2012). Contudo, é no campo dos paradigmas relacionados à mudança radical que encontramos uma vertente crítica aos estudos organizacionais e que vai enfatizar sobretudo a subjetividade humana, de acordo com Paes de Paula (2012).

Para os pensadores da época o humanismo era uma fonte de crítica que se opunha à organização, quando na verdade seu objetivo é fazer menção à definição de organização como meramente um conjunto de tarefas controladas para alcance de um objetivo e que o mesmo passa a ser somente a lucratividade e nada mais que isso, contribui Paes de Paula (2012) pontuando que as organizações geram relações culturais de grande importância dentro da sociedade segundo o paradigma humanista

O humanismo, enquanto episteme, é um sistema voltado para o homem baseado na sua dignidade e liberdade, fazendo com que esse possa ser portador de sua razão bem como lhe proporcionar a busca do seu próprio fim, ou seja, o homem não é um instrumento para se chegar a um objetivo, mas possui sua capacidade para chegar ao fim que deseja (ERICH FROMM, 1961).

Por meio de Aktouf, Holford (2008) existe uma ênfase na necessidade de mudanças radicais na prática da gestão organizacional e que novos estudos devem adotar uma compreensão do homem que traduz o seu eu potencial, pois é preciso contestar o trabalho chamado “alienado” proposto pela organização funcionalista aos seus colaboradores. A reflexão provém da necessidade de olhar para o homem da mesma forma e importância com a qual o homem olha para o seu trabalho e o significa. Ao observarmos as relações do homem com a organização é notório que o indivíduo se prende à uma teia de controle que diminui seu poder de contestação e controle canalizando toda a energia do indivíduo, observa Motta (1991).

A alienação é caracterizada pela ideia da perda de si mesmo, seus ideais e objetivos conforme Aktouf, Holford (2008). Em meio ao ato de trabalhar que deve ser a expressão do seu ser em atividade, na verdade, encontramos o homem se perdendo por meio de um trabalho que o mantém distante do seu potencial. É nesse processo que o trabalhador “vende” sua capacidade de trabalho ao mesmo tempo que contribui para o desenvolvimento e consolidação da maximização dos lucros (AKTOUF, 2008). Utilizando os pressupostos humanistas e críticos podemos relatar fatores ligados às pesquisas já encontradas sobre o sentido do trabalho e suas dimensões apontadas pelos indivíduos nas suas relações de trajetória profissional.

Borges (1997) vem ao encontro destes autores a partir da perspectiva da teoria da cognição social, considerando o trabalho como uma atividade dotada de sentido para o indivíduo que a realiza. As dimensões para um trabalho que possua sentido para o indivíduo tornam-se uma variável importante para definição e entendimento do impacto do trabalho nas pessoas, na organização e na sociedade, pois, segundo Caproni (2012) as mudanças que afetam o trabalho atingem a sociedade em todos os níveis. Alguns fatores que atribuem sentido ao trabalho estão ligados à uma dimensão de nível individual que destaca a realização pessoal obtida através do status dentro da organização, pela qual, se constrói um cenário de suma importância para identidade e projeção na vida humana (MORIN, 2006). Outros fatores que influenciam o sentido do trabalho estão na dimensão organizacional de pertencimento ao grupo e reconhecimento do seu trabalho pelos pares, chegando por fim, na influência que esse significado vai trazer para os grupos em sociedade trazendo bem-estar geral, conforme Morin (2006).

3. O INDIVÍDUO E O SENTIDO DO TRABALHO POR MEIO DE FERNANDO PRESTES MOTTA

Quando tratamos sobre a importância do indivíduo e sua subjetividade dentro das organizações temos uma contribuição de Fernando Prestes Motta com objetivo de elevar o pensamento que analisa o indivíduo dentro das organizações por meio da Psicanálise. Nesse contexto, o autor aponta a relevância de uma abordagem mais analítica e pessoal. Segundo a visão de Prestes Motta a análise das organizações vinha incorporando noções originadas principalmente de vertentes funcionalistas, as quais possuem uma visão instrumental das realidades sociais ou visões clássicas e políticas (PAES DE PAULA, 2005). O autor Fernando Prestes Motta se destaca ao abordar as questões do ser humano e sua psique como um fator de importante contribuição para as organizações:

A questão inicial, quando se estudam psicanaliticamente as organizações, parece ser a dos laços que unem os indivíduos à organização, laços estes que não podem ser vistos apenas como materiais ou morais, ideológicos e socioeconômicos, mas, sobretudo, de natureza psicológica. (MOTTA,1991, p.7)

A cultura organizacional exerce grande poder de influência na vida do indivíduo e o autor Fernando Prestes Motta (2005) deseja em um estudo de nível psicanalítico (voltado para o eu como centro) desvendar como o processo cultural dentro das organizações é revelado. De fato, toda organização se apresenta como o cerne onde cada qual irá tentar alcançar seus projetos exercendo total influência na perspectiva de realização pessoal e profissional do homem segundo Motta (2005).

A fronteira entre a psicanálise e a cultura organizacional pode ter raízes nos níveis inconscientes da mente coletiva dos membros da organização. Assim a psicanálise explora o inconsciente individual e sugere que é necessário explorar esses pressupostos inconscientes e as motivações subjacentes na cultura organizacional para compreender o sentido do trabalho para o indivíduo, nos aponta Motta (2005). Ao trazer à luz os pressupostos básicos, as organizações podem se tornar conscientes de suas dinâmicas ocultas, desafiando e reconstruindo suas crenças e valores para promover mudanças e melhorar o desempenho de seu capital humano, porém o autor ressalta que sua abordagem não busca uma aplicação direta da psicanálise na cultura organizacional, mas sim um diálogo entre os dois campos para uma compreensão mais profunda dos fenômenos organizacionais e das dinâmicas dos grupos em questão (MOTTA, 2005).

Para Motta (2005) essa empresa se torna o local onde o indivíduo buscará sua inserção em busca de status. Sendo que esse status, em forma de ego preenchido, acontecerá segundo as regras da organização e o indivíduo adere tais regras e condutas se comportando de forma igualitária e livre de questionamentos. Assim de forma oculta e ao mesmo tempo exposta o

homem se vê dentro do ambiente de socialização humana cada vez mais distante do propósito que o faz crescer e realmente encontrar o sentido do seu trabalho e destino (MOTTA, 2005).

As análises de Prestes Motta na construção da relação do indivíduo com o trabalho possuem uma longa e antiga trajetória percebendo que o homem analisa seu trabalho por meio da elaboração do mundo objetivo e os resultados que apresenta, suas construções e criações no mundo real (MOTTA, 1984). Quando o homem sujeito perde sua propriedade e o controle do seu trabalho perde a si próprio, separando sua atividade do seu real sentido caracterizando uma operação “alienante”, segundo Motta (1984).

Com base também no texto de Aktouf (2008) sobre a visão humanista dentro das organizações e a relação com o trabalho alienante temos os fatores que distanciam o real trabalho da sua perspectiva de sentido de trabalho e restauração do seu significado em prol de uma verdadeira cultura empresarial. Fatores esses: Distanciamento do produto (o funcionário não tem controle sobre o que está fazendo e seu destino); Distanciamento do ato de trabalhar (o funcionário se reduz à tarefas que são sempre impostas por seu chefe em razão de estratégias empresariais); Distanciamento da natureza (independente do ciclo humano, relógio natural do homem não é levado em conta); Distanciamento do elemento humano (funcionário se afasta da sua essência e capacidade de criar).

Podemos considerar que a alienação é caracterizada por Fernando Prestes Motta (1991) no texto *Organizações, vínculo e imagem* como “Recalcamento” expressado em situações onde o indivíduo não tem controle sobre seu destino e o sentido do trabalho perde seu cenário em três níveis, sendo a palavra, a divisão de tarefas e a distinção, sendo:

a) Palavra – quando o empregado flui, mas em liberdade vigiada e não pode se expressar como palavra criadora levando o indivíduo à inércia e acomodação que vão impedir de alcançar seu sentido de trabalhar em sua dimensão individual de realização, construção, participação do seu trabalho.

b) Divisão de tarefas - Combinações de atividades e meios de produção entre agentes que obedecem a um sistema que não permite a criação, pelo contrário define um estrangulamento de desejos e possibilidades que atendem o trabalho do indivíduo e seu sentido dentro da dimensão organizacional de reconhecimento. Segundo o autor, é preciso um processo criativo, um território disponível para desbravar.

c) Distinção – a referida distinção entre os que vão decidir e que é definida pela capacidade ou habilidade de pensar e demonstra uma autoridade que parece legítima, mas que oculta a vitória daquele que realmente possui a organização e investe no seu trabalho.

Os fatores até então descritos corroboram com as dimensões necessárias para um trabalho que adote um sentido humano para o indivíduo. O autor Prestes Motta a partir da Psicanálise considera as organizações como um sistema construído por pessoas e seus

inconscientes e esse referencial psicanalítico pode contribuir para os processos de controle social e cultura (PAES DE PAULA, 2005) facilitando assim o entendimento das motivações e a percepção do que não é visto de forma a acrescentar para as ciências sociais e os estudos que se referem ao tema trabalho (MOTTA, 2005).

4. A CONTRIBUIÇÃO DE GUERREIRO RAMOS PARA O TRABALHO E SEU SENTIDO

Neste contexto, as ideias de Alberto Guerreiro Ramos, apresentadas em sua obra "Administração e Estratégia do Desenvolvimento", oferecem uma base sólida para a análise das possíveis estratégias e práticas de gestão que podem fomentar o sentido do trabalho (Ramos, 1966). O autor Guerreiro Ramos já atuava no ISEB - Instituto Superior de Estudos Brasileiros, quando as pesquisas referentes ao trabalho e o seu sentido cresciam em meio às pesquisas científicas também na Europa. As críticas se davam em confronto à hegemonia estrangeira e que até estabelecia uma agenda crítica para os estudos sociais organizacionais, mas que estavam longe de agregar fatores relevantes para a pesquisa e aspectos brasileiros, segundo Pizza, Junior (2010). O convívio com a administração pública de Guerreiro e os trabalhos junto à Presidência da República certamente contribuíram, mas igualmente trouxeram consistência a quem perseguia um tipo de ciência social desvinculada de modismos estrangeiro, fora de gabinetes e academicismos (PIZZA JUNIOR, 2010).

O autor sociólogo traz para as ciências organizacionais seu trabalho fundamentado na crítica às formas de administrar, mas da mesma forma apontando a importância da administração para a sociedade e a organização como ambiente de interação e relações inerentes às necessidades humanas (RAMOS, 1981). Através de seus livros e grandes contribuições em textos o autor Guerreiro Ramos via a Ciência Organizacional como uma ciência de interação social, partindo do pressuposto de que existe uma perspectiva diferenciada para aplicação da ciência no Brasil. Uma estrutura que permeia uma consciência coletiva e não fundada na imposição da pesquisa estrangeira. Em meio aos seus escritos, segue trecho do livro A nova ciência das Organizações:

[...] Particularmente significativo na minha trajetória intelectual é a Redução Sociológica, cuja primeira edição é datada de 1958. No prefácio da segunda edição deste livro (1965) sublinhei o tríplice sentido da redução sociológica, a saber: a) atitude imprescindível à assimilação de crítica da ciência e da cultura importadas; b) adestramento cultural sistemático necessário para habilitar o indivíduo a resistir à massificação de sua conduta e às pressões sociais organizadas; c) superação da ciência social nos moldes institucionais e universitários em que se encontra. [...] Este livro é resultado de minhas

pesquisas sobre a redução sociológica no terceiro sentido [...] (RAMOS, 1981, p. XVI-XVII).

A importância das organizações, segundo o autor, é representativa e merece atenção especial, mas se tornou uma redução da conduta humana e se portaram de maneira mecânica reduzindo a liberdade (RAMOS, 1963). Essa redução quer traduzir achados importantes para a ciência social e organizacional identificada com a realidade brasileira de forma a aproveitar pontos importantes para a pesquisa. Em muitas críticas à sociologia brasileira Guerreiro Ramos aponta que a mesma sofria em alguns quesitos e um deles é a “alienação” que expressa uma pesquisa que observa nosso contexto, mas com os olhos estrangeiros não considerando a determinação da sociedade brasileira (PAES DE PAULA, 2007).

A alienação no trabalho é percebida quando entendemos a forma que o indivíduo é notado dentro da organização. Se tornou um recurso mecânico para o trabalho. Suas atividades são passivas e com vias somente ao recebimento do salário. Segundo Guerreiro Ramos essas organizações possuem muitas restrições em conhecer as convicções do indivíduo e suas possíveis contribuições. Limitam-se a usar tarefas determinadas de forma automática (RAMOS, 1981). É no livro “*Mito e realidade da revolução brasileira*” que Guerreiro Ramos (1963) afirma que os problemas sociológicos e a possibilidade de transformação social devem ser analisados a partir da perspectiva do indivíduo (PAES DE PAULA, 2007).

Importante frisar que o conceito de alienação no trabalho já é um tema corrente nos estudos de modos de produção onde as discussões oriundas de Karl Marx no século 19 permeavam os pensamentos sobre os regimes de produção capitalista que transformam as pessoas em coisas e oculta a exploração sofrida em seu trabalho (BARROS, 2011).

Guerreiro Ramos expõe a expectativa de um indivíduo dentro da organização com um comportamento com um novo nível de consciência e posicionamento crítico que vai transcender às concepções das escolas de administração, inclusive das relações humanas. O autor prossegue sua argumentação afirmando que os atuais sistemas sociais falham porque focalizam mais a sociedade do que o indivíduo (GUERREIRO RAMOS, 1963).

Ressalta-se que em todas as sociedades pré-capitalistas existia algum tipo de diferenciação entre atividades e ocupação. Embora a natureza de cada uma varie de sociedade para sociedade, dois traços permeiam essa distinção. Primeiro, as atividades são determinadas externamente, “por necessidades objetivas”. Segundo, a ocupação é “exercida autonomamente pelo indivíduo de acordo com seu desejo de realização pessoal” (GUERREIRO RAMOS, 1989, p. 130).

Ao analisarmos tais conceitos vigentes e suas manifestações dentro da ciência organizacional fica evidente a dificuldade de criar um ambiente de identidade, crescimento e transformação importante para o homem em sociedade. Existe uma separação que não permite a integração da ocupação desejada pelo indivíduo e a atividade que exerce em seu trabalho. São

premissas que diante da atuação das organizações se tornam distantes. Mais uma vez podemos apontar as dimensões que o sentido do trabalho exerce na vida do homem em seu aspecto individual quando se trata de seus desejos pessoais de ocupação e crescimento.

Seguindo as ideias de Guerreiro Ramos (1966), as organizações devem promover um ambiente que valorize o propósito do trabalho, proporcionando clareza sobre os objetivos e a contribuição social da organização. Em meio aos escritos da ciência observa – se pontos críticos nas contribuições da pesquisa organizacional e seus resultados para com a nação, perdendo o sentido de proporcionar benefícios para a sociedade e para as organizações como um todo através dos seus achados (GUERREIRO RAMOS, 1966).

A partir da obra de Guerreiro Ramos (1966) percebe-se que a autonomia é essencial para a percepção de sentido no trabalho e as práticas de gestão devem incentivar a participação ativa dos funcionários nas decisões e proporcionar um espaço para a expressão de ideias e opiniões. Deve-se levar em conta, também que uma cultura organizacional sólida e alinhada aos valores individuais e coletivos é um fator-chave para promover o sentido do trabalho. As organizações devem estabelecer uma cultura que valorize a ética, a colaboração, a diversidade e a inclusão (GUERREIRO RAMOS, 1966).

Guerreiro Ramos (1966) observa ainda que as organizações devem reconhecer e valorizar o desempenho e as contribuições dos colaboradores é uma estratégia eficaz para promover o sentido do trabalho e o feedback construtivo e contínuo também é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. Seguindo a teoria do "flow" de Guerreiro Ramos (1966), as organizações devem buscar equilibrar os desafios enfrentados pelos colaboradores com suas habilidades e competências, proporcionando um ambiente de trabalho estimulante e gratificante.

Guerreiro Ramos (1966) salienta que uma comunicação clara e transparente é fundamental para que os funcionários compreendam as metas, os desafios e os resultados da organização, isso ajuda a estabelecer uma conexão entre o trabalho realizado e seu impacto na sociedade. Além disso incluir os funcionários nas tomadas de decisão, por meio de práticas participativas, promove um senso de pertencimento e importância, contribuindo para o sentido do trabalho (GUERREIRO RAMOS, 1966).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A produção científica brasileira se posiciona de forma resistente às pressões da pesquisa de origem estrangeira e que sugere de forma a manipular pensamentos e resultados. Os saberes do nosso local podem ser considerados deveras importantes e de grande contribuição para o

crescimento da pesquisa local. Nos temas voltados às questões organizacionais não é diferente, as ciências sociais também agregam todo o conhecimento voltado para as organizações em relação à sociedade à qual essa organização faz parte.

Os sentidos do trabalho são construídos a partir da interação entre a pessoa e o ambiente de trabalho. A abordagem humanista reconhece que o trabalho não é apenas uma atividade para garantir a subsistência, mas também uma fonte de autorrealização e satisfação pessoal. Os sentidos de um trabalho envolvem a percepção de valor, a identificação com os objetivos e valores da organização, o reconhecimento, a realização de tarefas significativas e a oportunidade de crescimento e aprendizado.

Quando a abordagem humanista é aplicada ao contexto do trabalho, ela enfatiza a importância de promover um ambiente que valorize as necessidades e aspirações dos colaboradores. Isso inclui oferecer um trabalho desafiador e significativo, proporcionar oportunidades de crescimento e desenvolvimento, promover um clima organizacional positivo e criar espaços para a expressão da individualidade e autenticidade.

Existe uma necessidade de dar enfoque ao ser social, ao indivíduo e suas particularidades. Encontramos por meio da corrente humanista de pesquisa o sentido da busca pela significação do trabalho para o homem e vice-versa. Adotar um pensamento humanista é abraçar a emancipação humana, pois como seres humanos queremos nos emancipar em todos os sentidos (AKTOUF, 2008). Diante das muitas dimensões que um trabalho pode conduzir dentro da trajetória profissional humana entendemos a relevância de uma pesquisa que integra o ser humano na sua prioridade e permite integrar seus desejos e necessidades junto ao desenvolvimento de uma sociedade melhor.

Salientamos a importância em considerar os escritos de autores brasileiros e suas contribuições para o tema relacionado ao trabalho e o sentido que exerce sobre a vida humana. Analisar o ser intelectual, sua razão e princípios podem gerar uma satisfação e bem-estar para o homem. Desde a integração da sua psique até sua forma de organizar suas tarefas considerando sua intelectualidade e seu potencial se tornam premissas de grande efetividade para uma sociedade que quer alcançar resultados positivos em todas as áreas do conhecimento e ter pleno desenvolvimento da sua nação.

Esse desenvolvimento é possível quando o indivíduo pode assumir seu papel pensante e gerador de conhecimento. Bem como, se perceber incluído no contexto da produção para uma sociedade verdadeiramente desenvolvida. A possibilidade está em facilitar a adoção do respeito e consideração ao homem e sua natureza.

Com a contribuição de grandes escritores críticos entendemos a necessidade de uma abordagem que defende a essência do indivíduo na organização e dos seus grupos. O grau de consciência, sua percepção e como o mesmo resolve seus conflitos partilhados fazem parte dos

fatores que geram uma gestão humanista para as teorias organizacionais conforme o autor Fernando Prestes Motta (PAES DE PAULA, 2005).

Dentro da mesma linha do pensamento crítico, Guerreiro Ramos avalia todos os processos inerentes às organizações e envolvidos com a gestão organizacional até então influenciada por uma vertente funcionalista. O autor contribui ao discernir sobre a relevância do homem e sua emancipação não manipulada para o desenvolvimento de uma sociedade que não está reduzida ao pensamento estrangeiro.

A cultura organizacional, a psicanálise, a sociologia de Guerreiro Ramos, a abordagem humanista e os sentidos do trabalho são temas interligados que podem trazer insights valiosos para a compreensão das dinâmicas e desafios presentes nas organizações contemporâneas. A cultura organizacional influencia os sentidos do trabalho, uma vez que molda as normas e os valores que permeiam a organização. Quando a cultura organizacional é congruente com os valores e as aspirações dos colaboradores, ela pode fortalecer os sentidos do trabalho, proporcionando um ambiente que valoriza e incentiva o crescimento pessoal e profissional.

A psicanálise pode contribuir para a compreensão dos sentidos do trabalho ao analisar as motivações inconscientes que influenciam as percepções e as emoções relacionadas ao trabalho. Ela pode ajudar a desvendar os conflitos internos, os desejos reprimidos e os mecanismos de defesa que podem afetar a relação das pessoas com o trabalho e a construção de sentido. Portanto, a cultura organizacional, a psicanálise e os sentidos do trabalho estão interligados em um complexo processo de construção de significados e relações dentro das organizações. Compreender e promover uma cultura organizacional saudável e coerente, que valorize a individualidade e o crescimento dos colaboradores, pode contribuir para o desenvolvimento de sentidos do trabalho mais positivos e significativos, gerando benefícios tanto para os indivíduos quanto para a organização como um todo.

REFERÊNCIAS

- AKTOUF, Omar; HOLFORD, David. Humanismo radical e gestão: as implicações do humanismo para a administração de empresas e estudos. **Organizações & Sociedade**, v. 15, p. 15-28, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.
- BARROS, José D.'Assunção. O conceito de alienação no jovem Marx. **Tempo Social**, 23 (1), 223-245, 2011
- BORGES, Livia O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: Teoria Pesquisa**, 13(2), 211-221. maio/ago,1997.
- CAPRONI, Henrique Luiz Neto, Análise do Significado e dos Sentidos do Trabalho para os Funcionários do Setor Contábil-Financeiro de uma IES Pública. In. **IX Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração**, 2012
- FRYER, David & PAYNE, Roy, Comportamento proativo no desemprego: resultados e implicações, **Leisure Studies**, 3:3, 273-295, 1984.
- FROMM, Erich, **Conceito do homem marxista**, Zahar, 1961.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. Organização, Automação e Alienação. **Revista de Administração de Empresas**, v.24, n.3, 1984
- MOTTA, Fernando C. Prestes. Organizações: vínculo e imagem. **Revista de administração de Empresas**, v. 31, p. 05-11, 1991.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. **Os pressupostos básicos de Schein e a fronteira entre a psicanálise e a cultura organizacional**. 2005.
- MORIN, Estelle. Os sentidos do Trabalho. **Rev. Administração de Empresas - USP**. v.41, n. 43, p. 8-9, jul./set., 2001.
- MORIN, Estelle; TONELLI, Maria J; PLIOPAS, Ana L. O trabalho e seus sentidos. **Rev.Psicologia & Sociedade**, v. 19, ed. Esp. 1, p. 47-56, 2006.
- PAULA, Ana Paula Paes de; Fernando Prestes Motta: Em busca de uma abordagempsicanalítica das organizações. **Organizações & Sociedade**, v. 12, p.13-15, 2005.
- PAULA, Ana Paula Paes de. **Repensando os estudos organizacionais**: círculo das matrizes epistemológicas e a abordagem freudo-frankfurtiana, Tese (curso), UFMG, 2012
- PENHA, Adriana, VILLARDI, Beatriz Quiroz. Sentidos do Trabalho além do prazer e da obrigação; **VIII Congresso Brasileiro de Administração e Contabilidade**, Adcont, 2017
- RAMOS, Alberto Guerreiro, **Mito e verdade da Revolução Brasileira**, Editora Insular,1963.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Administração e Estratégia do Desenvolvimento**, Editora FGV, Rio de Janeiro, 1966.

RAMOS, Alberto Guerreiro, **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**, p. XVI-XVII, Editora FGV, Rio de Janeiro, 1981

ROGERS, C.R. **Tornar-se pessoa**. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. SPE, p. 38-46, 2007.