

## Tempo e Controle: Categorias Analíticas Relevantes para a Análise das Relações de Trabalho na Contemporaneidade em Instituições de Ensino Superior (IES)?

Magnus Emmendoerfer\*

### Resumo

A relevância deste ensaio é compreender, por meio da categoria tempo, enquanto medida e símbolo organizacional, os mecanismos de controle e dominação exercidos pelas IES's nas relações de trabalho com os seus funcionários (professores). Assim, procurar-se-á apontar o tempo e o controle como categorias de análise válidas para os estudos em gestão de pessoas e relações de trabalho, que permitem indicar sinais de comprometimento, motivação, bem-estar e satisfação dos funcionários na esfera do trabalho. Como contribuições, destacam-se: (1) a possibilidade de compreensão de aspectos simbólicos e da subjetividade dos docentes nas suas relações de trabalho, que neste ensaio não se restringe ao tempo devotado ao trabalho, mas também fora dele, de modo que aparenta ser totalitário em IES emergentes; (2) a indicação de que as ações utilizadas pela IES emergentes se tornarão dominantes na sociedade, requisitando uma submissão mais intensa dos docentes ao mercado de educação dentro de uma lógica monetária.

**Palavras-chave:** Temporalidades; Gestão de Pessoas; Organização do Trabalho Docente.

### Time and Control: Are these Relevant Analytical Categories for the Analysis of Labor Relations in Contemporary Higher Education Institutions (HEI)?

#### Abstract

The relevance of this essay is to understand the mechanisms of control and domination exercised by HEI's in labor relations with its employees (teachers) through of the time how a measure and a symbol in the organizations. In this sense, efforts will be the time and the control as valid categories of analysis for studies in people management and labor relations, which allow to indicate signs of commitment, motivation, wellness and employee satisfaction in the work sphere. Among the contributions in this essay, the highlights are: (1) the possibility of understanding the symbolic aspects and the subjectivity of teachers in their working relationships, in which essay is not restricted to time devoted to work, but also outside it, so it appears to be emerging totalitarian in the Higher Education Institutions (HEI); (2) the indication that the actions used by emergent HEI will become dominant in society, requiring a stronger allegiance to the teachers' education market within a logical monetary.

**Keywords:** Temporalities; People Management; Organization of Lecturer work.

No Brasil, os estudos organizacionais, em especial, na área de gestão de pessoas e relações de trabalho sob a ótica da análise sociológica têm negligenciado pesquisas mais amplas sobre as categorias tempo e controle na esfera do trabalho. Nota-se um espaço expressivo e oportuno para pesquisas qualitativas que possibilitem discussões sobre o controle do tempo em esferas de produção e formação de conhecimento como as Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas.

Uma possível hipótese que sustentaria o fato da baixa produção sobre esta temática, de acordo com Guerreiro Ramos (1989, p.172-173) seria devido à sociedade centrada no mercado privar o indivíduo da “variedade de experiências de tempo que ele sempre encontrou à sua disposição, até o surgimento dessa sociedade. No passado, as pessoas tinham numerosas oportunidades de se entregar as formas genuínas de convivência de qualquer relação com o mercado”.

\* Doutor em Ciências Humanas: Sociologia e Política, Professor Adjunto, Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Administração e Contabilidade, Grupo de Pesquisa em Gestão e Desenvolvimento de Territórios Criativos, CEP 36570-000, Viçosa, MG, Brasil, [magnus@ufv.br](mailto:magnus@ufv.br) / Home-page: <http://lattes.cnpq.br/0919407313173824> . Endereço de correspondência institucional: Universidade Federal de Viçosa, DAD/CCH, Av. P.H. Rolfs, s/n. Campus Universitário, CEP 36570-000, Viçosa, MG, Brasil.

Os cientistas sociais estão inseridos neste contexto, dificultando, em sua maioria, uma concepção que fosse além da metáfora linear do tempo em estudos organizacionais.

Entende-se que a abertura de centenas de faculdades privadas no espaço brasileiro para atender uma demanda excluída da possibilidade de cursar o nível superior público seja algo positivo como tentativa de minimizar a desigualdade social. Entretanto, a presença das faculdades privadas neste contexto gera uma concorrência entre as mesmas. Frente a isso, as IES privadas procuram utilizar diferentes estratégias para atraírem a população com segundo grau completo, divulgando como um de seus diferenciais os seus colaboradores chave, no caso os professores que compõem o seu quadro docente.

Acredita-se como pressuposto deste ensaio que o “relógio” e o “velocímetro” da IES’s privadas emergentes são mais intensos e cobrados, com prolongamento e aceleração das horas de trabalho para cumprimento das tarefas docentes, procurando ao mesmo tempo manter e melhorar a qualidade oferecida aos seus alunos. Os professores estão sendo cada vez mais exigidos e cobrados, chegando ao ponto que os mesmos precisam se “dedicar mais” a atividade docente intra e extra sala de aula ou procurarem outra IES privada para trabalhar. Seguindo essa linha de raciocínio, é possível vislumbrar uma sofisticação de uma dominação que privilegia o comprometimento e a dedicação de seus empregados, condicionando talvez aos docentes agirem como “máquinas de ensinar” (EMMENDOERFER; SKACKAUSAS, 2007) para atenderem os objetivos organizacionais.

É importante reconhecer que este fenômeno, que implica maior devoção ao trabalho por docentes não é exclusividade de professores de IES’s privada, até porque os professores que trabalham nas IES’s públicas também vivenciam situações semelhantes, porém, não tão apegados as atividades de ensino como nas IES’s privadas, *locus* deste ensaio, por causa de atividades de pesquisa e de extensão, comumente mais presentes e intensificadas em IES’s públicas.

Frente a essas considerações, surgem questões importantes como ponto de partida desta discussão na área de Gestão de Pessoas: Será esta uma postura organizacional adequada

para uma finalidade educacional? De formação de ensino superior? Em cursos de graduação, espaço para discussão e reflexão da atuação profissional, organizacional e societal? Será esta uma tendência a ser considerada e pesquisada com mais profundidade nas análises sociológicas sobre o tempo de trabalho? Enfim, o tempo e o controle podem ser categorias analíticas relevantes para a análise das relações de trabalho nas instituições de ensino superior?

A importância desta pesquisa reside na tentativa de compreender, por meio da categoria tempo enquanto medida e símbolo organizacional, os mecanismos de controle e dominação exercidos pelas organizações (IES) nas relações de trabalho com os seus funcionários (professores). Somado a isso, procurar-se-á apontar o tempo e o controle como categorias de análise válidas para os estudos em gestão de pessoas e relações de trabalho. Acredita-se que tais categorias possam propiciar uma reflexão mais ampla sobre as percepções e usos do tempo pelos indivíduos nas organizações, que potencialmente podem indicar sinais de comprometimento, motivação, bem-estar e satisfação na esfera do trabalho. Acredita-se, neste ensaio, que “uma das dificuldades com que deparamos em nossas investigações decorre do fato de os seres humanos ainda não haverem adquirido uma consciência clara da natureza e do modo de funcionamento dos símbolos que eles mesmos aperfeiçoaram e constantemente utilizam” (ELIAS, 1998, p.27).

Neste sentido, a contribuição deste ensaio está na tentativa de discutir os mecanismos de controle e dominação do tempo de trabalho dos docentes, trazendo à tona evidências que possibilitam uma compreensão mais ampla das relações de trabalho na contemporaneidade em IES’s. Assim, com apoio do marco teórico utilizado, que apontam para o que chamaremos<sup>1</sup> de controle do tempo. Este controle do tempo será explorado neste ensaio como sendo um processo socialmente construído na esfera organizacional, em que o “símbolo ‘tempo’ desempenha o papel de instrumentos de orientação, regulação da conduta e da sensibilidade humana” (ELIAS, 1998, p.30), através da duração, sincronização, ritmo e distribuição do tempo (GASPARINI, 1993), podendo ser percebido pelos indivíduos de maneira homogênea (composta por unidades de

tempo equivalentes) e/ou heterogênea (composto por unidades de tempos experimentadas diferentemente), de modo singular ou plural, dentro e fora das IES (ELIAS, 1998; HASSARD, 2001). Transparecendo aspectos de percepção homogênea, heterogênea e fragmentada (estruturas temporais individuais) do tempo e dos mecanismos de controle que atuam sobre ele.

## TEMPO, CONTROLE, TRABALHO E ORGANIZAÇÕES

Não é recente, e sim de longa data, o entendimento de que o tempo nas organizações seja um recurso importante, cobiçado e até mesmo estratégico. Entretanto, ao longo da história da sociedade, a concepção do tempo sofreu mudanças em suas imagens e sentidos predominantes (HARVEY, 2001).

Durante séculos, as organizações procuraram disciplinar o tempo, o ritmo e as atividades regulares, buscando garantir a qualidade do tempo empregado, através de: “controle ininterrupto, pressão dos fiscais, anulação de tudo o que possa perturbar e distrair; trata-se de constituir um tempo integralmente útil” (FOUCAULT, 2000, p.128).

Na idéia de Hassard (2001), o controle do tempo foi se tornando sofisticado nas organizações com o escopo de tornar eficiente a sua coordenação, com redução da incerteza temporal, dos conflitos de interesse entre os indivíduos envolvidos e a própria escassez do tempo.

Para Foucault (2000, p.129-130) o controle não versa simplesmente em ensinar ou impor uma série de gestos definidos, “impõe a melhor relação entre um gesto e a atitude global do corpo, que é sua condição de eficácia e rapidez. No bom emprego do corpo, que permite um bom emprego do tempo, nada deve ficar ocioso ou inútil”, assim “é proibido perder tempo que é contado por Deus e pago pelos homens” (FOUCAULT, 2000, p.131).

Na organização do tempo de trabalho, a colocação em série das atividades sucessivas permite todo um investimento da duração pelo controle, marcado aos poucos pelo ritmo das máquinas e pelos limites da jornada de trabalho, que a organização fixa de modo rígido. Isso possibilita “um controle detalhado e de uma intervenção pontual (de diferenciação, de correção, de castigo, de eliminação) a cada

momento do tempo” (FOUCAULT, 2000, p.136).

Para Foucault (2000) o controle se articula diretamente sobre o tempo, garantindo a sua utilização. Segundo Landes apud Gasparini (1993, p.114), “A fábrica é um novo gênero de prisão; e o relógio um novo gênero de carcereiro”. Além disso, a sirene da fábrica representa um “sincronizador sonoro fundamental ao qual deve-se adaptar os outros tempos sociais, não somente o do trabalhador assalariado, mas também o tempo de sua família e da comunidade local” (GASPARINI, 1993, p.115).

Observa-se com a discussão desses autores uma exposição que aponta para um tempo de trabalho nas organizações cuja primazia que conduz para uma razão automática, atribuída pela organização, seguindo uma lógica técnica (eficiência) que se impõe como necessidade para as pessoas (MARZAL, 1983).

## O TEMPO COMO MEDIDA E SÍMBOLO NAS ORGANIZAÇÕES

Guerreiro Ramos (1966) e Lauer (1981) apresentam um estudo sociológico do tempo de Pitirim Sorokin que defende a significativa correlação entre o tempo social e o tempo do relógio na vida moderna. Para Sorokin, visto que numa sociedade tiranizada pelo relógio, as atividades humanas são realizadas compelidas pelas unidades mecanicamente impostas do relógio, o tempo do relógio é imposto sobre todas as atividades humanas: trabalhar, dormir, comer, amar ou até brigar. Para ele, somos obcecados pelo tempo mecanizado (LAUER, 1981).

Esta construção da concepção do tempo nas organizações, instituindo-o como algo objetivo, linear, homogêneo, gera nos indivíduos a sensação de que o tempo é algo “natural”, como se fosse sempre assim. Para Elias (1998, p.98) isso revela que a consciência do tempo nas organizações encontra-se em uma condição de tamanha síntese simbólica que a maioria dos indivíduos “não se perguntam como e por que a experiência do tempo pôde adquirir tamanho poder sobre os homens”.

Esse controle do tempo sobre os indivíduos transparece quando concebem a noção e a instituição do tempo como “uma coisa dada, como um componente da armadura simbólica comumente usada em sua sociedade, como um meio

de orientação e de comunicação, mas não fornecem nenhuma explicação para elas” (ELIAS, 1998, p.98).

Esta “armadura simbólica” mencionada por Elias é representada pela disseminação dos relógios, o uso do calendário, a sirene das fábricas, bem como pela possibilidade de melhor marcar e controlar o tempo influenciaram e influenciam diretamente as nossas práticas sociais. Se isto, por um lado, explica a idéia distorcida de que o tempo do relógio é algo natural, por outro, aponta para a necessidade de seu estudo e da delimitação do que é da ordem da natureza e o que é da ordem das construções sociais (MELLO; TONELLI, 2002, p.2).

Lauer (1981), ao enfatizar o tempo como uma construção social, afirma que o tempo não é algo que existe independentemente das relações humanas. E, portanto, tempo social não se limita ao tempo do relógio, muito embora estejam em profunda relação e a nossa experiência social de tempo seja influenciada pelo último.

Neste sentido, entender a realidade como uma construção social, como também propuseram Berger e Luckmann (2002), permite-nos observar adventos tais como o tempo do relógio e o calendário ocidental como construções que foram objetivadas. A idéia defendida por Berger e Luckmann (2002) de que a realidade é objetivada, e não objetiva, e que, sendo assim, é socialmente construída, demonstra que ela pode até parecer objetiva e natural, mas sabemos que pode ser alterada e assumir diferentes concepções e significados. Para Marzal (1983), esta perspectiva traz uma nova compreensão sobre a instabilidade nas organizações e sobre o potencial das mudanças sociais, por envolver uma razão emocional e envolver julgamento de valor e sentimento de propriedade sobre as ações a serem realizadas na organização. Entender o mundo como uma construção social traz-nos a idéia de que nós reconstruímos as construções sociais continuamente e, caso fôssemos conscientes deste processo, poderíamos reconstruí-las quando desejássemos. Porém, neste processo, quem aprende, como comentam Berger e Luckmann (2002), nem sempre tem a percepção da construção que lhe foi apresentada como verdade.

Atualmente, observa-se que a forma de interação acerca do tempo nas organizações é estabelecida na permuta entre duração e distribuição do tempo de trabalho, conforme Gasparini (1993, p.118) ocorre uma redução

da duração do trabalho, “por uma flexibilidade quanto a distribuição do tempo de trabalho, porque é sobretudo esta flexibilidade que define a produtividade e algumas vezes a capacidade de sobrevivência da organização produtiva”. Esta permuta envolvendo o tempo de trabalho conduz, seguindo as discussões de Marzal (1983), ao uso de uma razão mediadora como uma possível solução para o problema da racionalidade nas organizações modernas, ao propiciar mais legitimidade, como forma de sustentação do poder, nas organizações. Neste sentido, as pessoas incorporariam em seus atos com mais facilidade, menos resistência, as normas de conduta nas organizações de trabalho e na sociedade.

Elias (1998, p.112) menciona que, uma vez adquirida a consciência do tempo, esta exerce um poder coercitivo, “que se afigura numa predisposição natural àqueles a quem a concerne”. Isso permite observar correlações entre, por um lado, o desenvolvimento da determinação do tempo como capacidade social e instância reguladora da sensibilidade e do comportamento humano, e, por outro, a construção e estruturação do espaço no qual os indivíduos se encontram, ou seja, nas organizações. Ainda Elias (1998) reitera que a determinação do tempo desenvolve-se também devido às particularidades estruturais das sociedades. Tal menção não seria diferente nas organizações, as quais estruturam seus recursos: humanos, físicos e financeiros para uma determinada finalidade. Elias (1998) atribui a cada indivíduo e a cada tipo de organização, formas particulares de comando e de uso do tempo, formas particulares de comando e de uso do espaço.

## TEMPO E CONTROLE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Em pesquisa recente sobre tempo e controle nas Instituições de Ensino Superior (IES), desenvolvida germinalmente na área de ciências administrativas por Emmendoerfer e Skackausas (2007), observa-se que as organizações mais recentes desta natureza estão introjetando uma racionalidade instrumental (GUERREIRO RAMOS, 1989) que privilegia o melhor uso do tempo em virtude de sua escassez (HASSARD, 2001), estabelecendo ritmos de trabalho mais intensos. O tempo de trabalho comprimido de “semestres” (forma tradicional de organização

temporal na educação) se tornam “trimestral”, passando atender um público maior em um menor espaço de tempo durante o ano. Somado a isso, foram percebidas com base nos dados da pesquisa de Emmendoerfer e Skackausas (2007), mais diferenças significativas sobre o controle do tempo entre IES tradicionais (com décadas de existência na sociedade) e as IES emergentes (com poucos anos de existência) que não foram suficientemente tratados por estes autores, conforme Quadro 1:

Ação do controle sobre	IES “Tradicional”	IES “Emergente”
<b>Duração do tempo</b>	Existe um prolongamento das horas de trabalho, às vezes, relacionada com a sua auto-realização atrelada ao compromisso de fazer um bom trabalho em sala-de-aula.	Existe uma submissão de um controle normativo expresso pela direção da IES no sentido de que “todas as atividades devem ser feitas com o mínimo de tempo para manter a qualidade do serviço”.
<b>Ritmo do tempo</b>	Calendários de provas intermediárias e finais definidas pelo docente permite que o mesmo possa conduzir as aulas de acordo com o seu ritmo interno e o da turma.	Existência de dois termos num semestre na IES Emergente impõe um ritmo de trabalho mais intenso já que o período para início e término das disciplinas são mais curtos (nove semanas), o que torna a lógica do tempo “fazendo rápido, será melhor” compreensível para os docentes desta IES. Provas agendadas pela IES faz com que os docentes se “adequem” aos prazos e ao ritmo de trabalho.
<b>Distribuição do tempo</b>	Semestralmente existe a flexibilidade de se negociar e readequar os horários dos professores possibilitando-os a realização de outros trabalhos em outras IES, dando preferência para professores com mais tempo de serviço, problemas de saúde e gravidez/com filhos recém nascidos.	O quadro de horários das disciplinas é “engessado”, no sentido de padronização do tempo de trabalho em sala de aula, não existe flexibilidade de negociação de outros horários. Os docentes precisam se adequar a esta rigidez, impõe uma exclusividade relativa a esta IES.
<b>Sincronização e frequência do tempo</b>	Existe uma sirene para “avisar” o corpo docente e discente do início e término das aulas, funcionando assim como um sincronizador sonoro do tempo de trabalho dos docentes. Existe também no turno matutino do curso pesquisado, uma pessoa caracterizada como um “vigia do tempo”, controle por supervisão direta, que monitora os atrasos e saídas antecipadas do professor.	Não existe sincronizador sonoro, impera-se uma convenção (ou um contrato psicológico) entre os docentes e os discentes para a realização das aulas, sem deixar de ter como base as normas da própria IES.

**Quadro 1** – Comparação do Controle do tempo de trabalho entre a IES “tradicional” e a IES “emergente”.

Fonte: Adaptado de Emmendoerfer e Skackausas (2007). Elaboração própria.

Em relação a duração do trabalho apresentado no Quadro 1 os docentes das IES apresentadas um compartilhamento do sentido da extensão do tempo de trabalho que não se limita exclusivamente às horas contratadas, isso vale segundo os docentes nas ações extra sala de aula realizadas na própria IES (atendimento

ao aluno sobre a disciplinas, orientações, etc), e principalmente no trabalho de preparação das aulas (conteúdo, atividades, provas) em casa. Além disso, existe uma relação entre a duração do tempo de trabalho e o comprometimento em ambas IES, um prolongamento das horas de trabalho, às vezes, relacionada com a sua auto-realização atrelada ao compromisso de fazer um bom trabalho em sala-de-aula (IES Tradicional). A relação da duração do tempo de trabalho e o comprometimento dos docentes é também percebida na IES Emergente, porém com a submissão de um controle normativo expresso

pela direção. Vale destacar também que o uso do sistema on-line da IES para coordenação das atividades docentes como sendo algo que facilita o trabalho do professor, ao mesmo tempo que os colocam a disposição “24 horas” dos alunos e dos coordenadores da IES via e-mail e por outros meios de comunicação possibilitados através da tecnologia de informação.

Observa-se também uma relação entre o ritmo de trabalho e a exigência de qualidade e eficiência na IES Emergente, porém diferente da IES Consolidada, com um discurso de que “fazendo rápido, será melhor”, como as máquinas em uma indústria para um ganho de produtividade (GRISCI, 2002), só que diferentemente de muitos bens de consumo, estamos falando de educação. No Quadro 1, nota-se que em ambas as IES pesquisadas, existe uma aceleração do tempo de trabalho devido a programação das atividades de avaliação. Os docentes percebem que o trabalho intensifica-se durante e, principalmente, ao final do semestre letivo, com as provas ou com a própria definição do período letivo.

Quanto a distribuição do tempo para a realização das tarefas do docente, verifica-se que semestralmente o quadro de horários das disciplinas na IES emergente é “engessado”, no sentido de padronização do tempo de trabalho em sala de aula, não existe flexibilidade de negociação de outros horários. Os docentes precisam se adequar a esta rigidez, impõe uma exclusividade relativa, dificultando a realização de outros trabalhos em outras IES. Ao contrário da IES Emergente, semestralmente existe a flexibilidade de se negociar e readequar os horários dos professores da IES Consolidada, dando preferência para professores com mais tempo de serviço, problemas de saúde e gravidez/ com filhos recém nascidos.

A sincronização e a frequência foram aspectos do controle do tempo pouco representativos, talvez pouco aprofundados durante a coleta de dados, na investigação em questão. Contudo, os pesquisadores observaram também que na IES Consolidada existe uma sirene para “avisar” o corpo docente e discente do início e término das aulas, funcionando assim como um sincronizador sonoro do tempo de trabalho dos docentes. Somado a isso, na IES consolidada existe também no turno matutino

do curso pesquisado, uma pessoa caracterizada como um “vigia do tempo”, fazendo uma alusão a discussão sobre controle de Foucault (2000), controle por supervisão direta, que monitora os atrasos e saídas antecipadas do professor, para que o mesmo possa repor tais minutos ou horas em forma de novas aulas a serem programadas durante o calendário acadêmico. O “vigia do tempo” funciona como um “banco de horas” do professor que desvia-se das recomendações institucionais. Já, na IES emergente, não existe sincronizador sonoro, impera-se uma convenção (ou um contrato psicológico) entre os docentes e os discentes para a realização das aulas, sem deixar de ter como base as normas da própria IES. O controle do tempo está atribuído ao próprio professor, por meio de suas responsabilidades, comprometimento a sua IES.

Observamos nesta discussão que as ações do controle organizacional que agem sobre os elementos constituintes do tempo na esfera do trabalho em IES’s permitem uma compreensão de aspectos simbólicos e da subjetividade dos docentes nas suas relações de trabalho, que no caso não se restringe ao tempo devotado ao trabalho em sala de aula ou a IES, mas também fora dela, de modo que aparenta ser totalitário em IES’s emergentes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio buscou, principalmente, sem o intuito de construir uma generalização teórica, de instigar o conhecimento, a compreensão e futuras pesquisas sobre tempo e controle em IES’s. A discussão realizada permite-nos indagar se as ações utilizadas pela IES emergentes se tornarão dominantes na sociedade, requisitando uma submissão mais intensa dos docentes ao “mercado de educação” dentro de uma lógica calculista e monetária.

Será esta racionalidade, algo a vir a ser dominante, no processo de ensino e aprendizagem humana? Nas relações de trabalho das organizações de ensino na contemporaneidade? Podem o tempo e o controle serem elementos estratégicos para uma gestão mais sofisticada da área de gestão de pessoas? A discussão realizada neste ensaio aponta que sim, logo considerar as categorias tempo e controle na análise em estudos sobre gestão de pessoas e relações de trabalho

aparenta ser uma diretriz de pesquisa relevante.

Os resultados apresentados na seção anterior, provocaram-nos no sentido de revisitar a teoria institucional e refletir sobre a noção de isomorfismo institucional, discutida por Powell e DiMaggio (1999). Questionamento este válido para futuras investigações na área de gestão de pessoas e relações de trabalho transcenderem o seu campo e desenvolverem discussões interdisciplinares envolvendo as áreas de teoria das organizações, comportamento organizacional e sociologia das organizações. Eis a questão: Será o isomorfismo institucional a razão dominante na área de educação, tornando as IES's com a burocratização, "uma jaula de ferro" em que seus funcionários (docentes) se vêem confinados ou com vistas a confinamento num futuro próximo? Entende-se que o isomorfismo é um conjunto de restrições que forçam uma unidade de uma população a parecer-se com outras unidades que se colocam em um mesmo conjunto de condições ambientais. Logo, nota-se a relevância desta discussão sobre o "futuro do trabalho" dos docentes nas IES em um mercado que está se tornando cada vez mais competitivo e, em algumas discussões, questionável (devido a sua forma de atuação) sobre o efetivo retorno que a educação superior possa oferecer aos indivíduos que buscam uma condição de vida melhor.

Por fim, acreditamos que a discussão realizada neste ensaio serve para apontar que a oportunidade, bem como a própria necessidade de aprimoramento do conhecimento na área de ciências administrativas, se faz com pesquisas empíricas, mas também com a revisão, reflexão e debates construtivos sobre temas debatidos em trabalhos apresentados em seções anteriores de eventos científicos e de periódicos técnicos da área. Assim, a construção e o posicionamento do conhecimento na área de gestão de pessoas e relações de trabalho poderiam fazer uso do percurso metodológico utilizado neste ensaio como possibilidade de estudo e de refinamento deste em pesquisas qualitativas na área de administração.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGER, P. L. LUCKMANN, T. *A construção social da realidade*. 21.ed. Petrópolis : Vozes, 2002.

ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 1998.

EMMENDOERFER, M. L. SKACKAUSAS, F. Máquinas de Ensinar ?: Um Estudo Comparativo do Controle Simbólico do Tempo com Docentes de Cursos de Administração em duas IES de Belo Horizonte – MG. *Revista Alcance*, v.14, n.3, 2007, p. 385-404, 2007. Disponível on-line em: <<http://www6.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/95/74>>. Acesso em: 23 de agosto de 2013.

FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. 22ed. Petrópolis : Vozes, 2000.

GASPARINI, G. Tempo e trabalho no ocidente. In: \_\_\_\_\_ *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1993. v.3. p.112-126.

GUERREIRO RAMOS, A. *Administração e estratégia do desenvolvimento: elementos de uma sociologia especial da administração*. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

GUERREIRO RAMOS, A. *A nova ciência das organizações*. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

GRISCI, C. L. I. Tempos modernos, tempos mutantes: produção de subjetividade na reestruturação do trabalho bancário. *Socius Working Papers*. Lisboa: ICCTI/CAPE; ISEG; UFRGS, 2002. n.3. 19p. Disponível on-line em: <<http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp302.pdf>>. Acesso em: 01 de agosto de 2011.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. 10.ed. São Paulo: Loyola, 2001.

HASSARD, J. Imagens do tempo no trabalho e na organização. In: CALDAS, M. FACHIN, R. FISCHER, T. (org. ed. bras.). *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

LAUER, R. H. *Temporal man*. New York : Praeger, 1981.

MARZAL, A. *Análisis político de la empresa*. Barcelona: Ariel, 1983. p.9-86.

POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. (orgs.) *El nuevo*

*institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, 1999. p.79-125.

MELLO, H. D. A.; TONELLI, M. J. O tempo e as organizações: concepções do tempo em periódicos de estudos organizacionais. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. *Anais...* Recife : Observatório da Realidade Organizacional : PROPAD/UFPE : ANPAD, 2002. 1 Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo\\_2002/2002\\_ENEO3.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2002/2002_ENEO3.pdf)>. Acesso em: 23 de agosto de 2013.

## Notas

1 Permite-nos, neste ensaio, a utilização da primeira pessoa do plural, em congruência com os pressupostos construtivistas e críticos que orientam meu trabalho. Essas correntes partilham de uma tradição interpretativa segundo a qual não se deve desconsiderar o ponto de vista do pesquisador na construção do objeto pesquisado nem pressupor seu distanciamento em favor de uma neutralidade impossível de ser alcançada no paradigma qualitativo (BERGER e LUCKMANN, 2002).