



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SENTIDOS DO TRABALHO NO VAREJO DE SUPERMERCADOS:

Uma análise em uma empresa que atua no extremo sul do Brasil

CAROLINA SOUZA VALORIA

RIO GRANDE, RS
2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SENTIDOS DO TRABALHO NO VAREJO DE SUPERMERCADOS:

Uma análise em uma empresa que atua no extremo sul do Brasil

CAROLINA SOUZA VALORIA

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

RIO GRANDE, RS
2021

Ficha Catalográfica

V199s Valoria, Carolina Souza.

Sentidos do trabalho no varejo de Supermercados: uma análise em uma empresa que atua no Extremo Sul do Brasil / Carolina Souza Valoria. – 2021.

94 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Programa de Pós-Graduação em Administração, Rio Grande/RS, 2021.

Orientador: Dr. Lucas Santos Cerqueira.

1. Sentidos do trabalho 2. Varejo 3. Supermercados I. Cerqueira, Lucas Santos II. Título.

CDU 339.176

Catálogo na Fonte: Bibliotecário José Paulo dos Santos CRB 10/2344

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família pelo incentivo, amor e compreensão para a elaboração deste trabalho.

Agradeço à minha mãe, Ana Denise Maier Souza, por ter me criado de forma tão gentil e atenciosa, não medindo esforços para estar comigo nos momentos mais difíceis.

Ao meu pai, Golbery Felix Valoria, agradeço a companhia e ao suporte, mesmo que distante geograficamente, para colaborar no meu crescimento pessoal e profissional, desde que eu era pequena.

À minha irmã, Isabelle Souza Zamorano, que enxerga o meu melhor, mesmo quando eu descredito de mim.

Ao meu namorado, Victor Lucena da Silva, por ter acreditado neste sonho junto comigo.

Ao meu tio, Paulo Fernando Maier Souza, que pelo exemplo, mostrou que eu podia ser mais, sem deixar para trás as minhas origens.

À minha avó, Ema Maier Souza (*in memoriam*), que esteve presente durante toda a minha infância e vibrou a cada pequena conquista na minha caminhada escolar e acadêmica. Ela está celebrando, aonde quer que esteja. Agradeço a minha família em geral: tios, primos, que contribuíram na minha evolução como ser humano.

À Suelen da Silva Piccoli, grande amizade que deu início na graduação em Administração e às primas, Alice Baldez de Ávila e Laura de Souza Rodrigues, agradeço a escuta incansável desde o início dessa caminhada, obrigada por tudo. Elas têm um lindo significado na minha vida.

Agradeço à minha segunda família: Rosemeri Lucena da Silva, Mário Luiz da Silva, Filipe Lucena da Silva e Kamilla Pelegrinotti por me receberem de braços abertos e vibrarem com cada conquista minha como se fossem suas.

Agradeço também aos meus colegas de mestrado por dividirem essa experiência comigo, em especial à Thamara Luiza da Costa, que foi minha parceira de jornada e de orientação, deixando esse processo mais leve, incentivando o meu progresso.

Aos meus professores do Programa de Pós-Graduação em Administração- PPGA-FURG, agradeço pelos aprendizados não apenas técnicos, mas pelo exemplo. Em especial, ao Professor Dr. Guilherme Lerch Lunardi, o qual auxiliou o processo de análise de dados de forma tão atenciosa e gentil, orientando para a melhor condução lógica para a entrega deste trabalho.

Agradeço também ao meu orientador, Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira, pela compreensão, atenção e colaboração na construção deste trabalho.

Por fim, agradeço a mim mesma, que mesmo diante de todos os desafios, não desisti. Obviamente com a colaboração de todos os nomes supracitados.

Somente quando o homem, em sociedade, busca um sentido para sua própria vida e falha na obtenção deste objetivo, é que isso dá origem à sua antítese, a perda de sentido.

Lukács, Ontologia do ser social.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo compreender os sentidos do trabalho em uma empresa do setor varejista em Rio Grande (RS). Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa. Os participantes deste estudo atuam no setor administrativo e operacional da empresa varejista, totalizando 2230 funcionários em três diferentes cidades, sendo elas: Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul. Ao todo existem sete lojas em Rio Grande, representando 1198 trabalhadores; duas lojas em Pelotas, representando 563 trabalhadores; e uma loja em São Lourenço do Sul, representando 113 trabalhadores. A amostra dessa população foi probabilística estratificada na intenção de comparar segmentos dentro da mesma população, como é o exemplo de funções operacionais e administrativas. Para o alcance dos objetivos propostos, os dados foram coletados presencialmente, através de questionários impressos, que foram compostos por uma fase introdutória (para entender o tempo de empresa, gênero, formação, localidade e função exercida) e por uma fase mais específica, que visou identificar os fatores que proporcionam sentidos do trabalho para os trabalhadores. Para tanto, foi utilizado um questionário proposto por Rodrigues *et al.* (2017). Após a pesquisa constatou-se que existe um alto nível de rotatividade, principalmente em uma das unidades de Rio Grande, onde 96,6% trabalham até 5 anos na empresa. Não houveram diferenças significativas quanto aos diferentes estratos referentes a escolaridade e a localidade. Devido a pandemia da COVID-19 destaca-se a possibilidade da pesquisa não ter capturado diretamente os riscos sobre a perda da ocupação. As questões relacionadas à utilidade foram os aspectos melhores avaliados pelos respondentes.

Palavras-chave: Sentidos do trabalho. Varejo. Supermercados.

ABSTRACT

MEANINGS OF WORK IN RETAIL SUPERMARKETS:
An analysis of a company that operates in the extreme south of Brazil

This dissertation aims to understand the meanings of work in a company in the retail sector in Rio Grande (RS). It is characterized as a descriptive research, of a quantitative nature. The participants of this study work in the administrative and operational sector of the retail company, totaling 2230 employees in three different cities, namely: Rio Grande, Pelotas and São Lourenço do Sul. Altogether there are seven stores in Rio Grande, representing 1198 workers; two stores in Pelotas, representing 563 workers; and a store in São Lourenço do Sul, representing 113 workers. The sample of this population was stratified probabilistic in order to compare segments within the same population, as is the example of operational and administrative functions. In order to achieve the proposed objectives, data were collected in person, through printed questionnaires, which were composed of an introductory phase (to understand the company's time, gender, training, location and function performed) and a more specific phase, which aimed to identify the factors that provide meanings of work to workers. For this purpose, a questionnaire proposed by Rodrigues et al. (2017). After the survey, it was found that there is a high level of turnover, especially in one of the units in Rio Grande, where 96.6% work for up to 5 years in the company. There were no significant differences regarding the different strata regarding schooling and location. Due to the COVID-19 pandemic, the possibility that the research did not directly capture the risks of loss of occupation stands out. Questions related to utility were the aspects best evaluated by the respondents.

Keywords: Meaning of Work. Retail. Supermarket.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Representatividade da amostra	55
Tabela 2 – Análise Fatorial Exploratória (FAE) e do Alfa de Cronbach	58
Tabela 3 - Análise descritiva das variáveis de sentidos do trabalho.....	61
Tabela 4 – Percepção quanto aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme a localidade	68
Tabela 5 – Percepção quanto aos aspectos que menos influenciam os sentidos do trabalho conforme a localidade.....	70
Tabela 6 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o tempo de casa	70
Tabela 7 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o tempo de casa	71
Tabela 8 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme a escolaridade	72
Tabela 9 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o gênero	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fatores ligados aos sentidos do trabalho	52
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Achados dos estudos de Hackman e Oldham (1987).....	29
Quadro 2 – Características dos <i>ethos</i>	33
Quadro 3 – Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização	37
Quadro 4 – Variáveis antecedentes do sentido do trabalho	39

LISTA DE SIGLAS

AFE	Análise fatorial exploratória
FLV	Frutas, Legumes e Verduras
IDV	Instituto para Desenvolvimento do Varejo
MOW	<i>Meaning of Work</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PcD	Pessoas com deficiência
PIB	Produto Interno Bruto
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVOS	15
1.1.1 Objetivo geral.....	15
1.1.2 Objetivos específicos.....	15
1.2 JUSTIFICATIVA	16
1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 MUNDO DO TRABALHO E SENTIDOS DO TRABALHO	19
2.1.1 Trabalho e suas origens.....	19
2.1.2 Metamorfoses e transformações no mundo do trabalho.....	22
2.2 SENTIDOS DO TRABALHO	27
2.2.1 Modelos teóricos de sentidos do trabalho.....	28
2.3 CONTEXTO DO EXTREMO SUL E O VAREJO	40
2.3.1 Cenário econômico rio grandino	40
2.3.2 Contexto pelotense.....	41
2.3.3 Contexto de São Lourenço do Sul	42
2.3.4 Contexto varejista.....	43
2.3.5 A empresa varejista ALPHA	46
2.4. ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE OS SENTIDOS DO TRABALHO	47
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	51
3.1 ABORDAGEM TEÓRICA	51
3.1.1 Sentidos do trabalho.....	51
3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	52
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	53
3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	54
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	55
3.5 PREPARAÇÃO PARA A ANÁLISE DOS DADOS	57
3.6 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	57
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	60
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	60
4.2 ANÁLISE DOS SENTIDOS DO TRABALHO NA EMPRESA ESTUDADA	61

4.3 ANÁLISE DE REGRESSÃO	66
4.4 COMPARAÇÃO DE PERCEPÇÕES ENTRE DIFERENTES SUBGRUPOS DA AMOSTRA.....	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	77
REFERÊNCIAS	79
ANEXO 1 – ESCALA PARA MEDIR SENTIDOS DO TRABALHO DE ACORDO COM RODRIGUES <i>et al.</i> (2017)	90
ANEXO 2 – CONVITE PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL	93

1 INTRODUÇÃO

As transformações da reestruturação produtiva, em conjunto com as políticas neoliberais no Brasil na década de 1990, as condições de exploração provenientes da era fordista se mantiveram vigentes e se uniram a outros mecanismos de exploração advindos da acumulação flexível (HARVEY, 2013). Para Antunes (2008), à medida que se intensifica a crise do capital, os trabalhadores passam a aumentar os seus esforços e a aceitar remunerações menores pela diminuição no número de vagas ofertadas.

De acordo com Antunes (2008), a lógica da acumulação flexível se dá por flexibilizar a jornada de trabalho, acarretando na apropriação do “tempo livre” do trabalhador, visto que o mesmo, fora do trabalho, luta pela sua capacitação para competir no mercado de trabalho, reduzindo seu tempo livre e autônomo. A flexibilização do trabalho, portanto, implica em diminuir as fronteiras entre o tempo de vida pessoal e atividade laboral. E a partir da realização de uma atividade vital dotada de sentido é possível construir uma vida cheia de sentido dentro e fora do trabalho (ANTUNES, 2008).

No varejo, em especial, segundo Cavalcanti (2018) esse cenário se acentua ainda mais em relação aos demais setores, já que concentram postos de trabalho com baixos salários e maiores níveis de precarização e intensificação do trabalho. As exigências para ser contratado normalmente são baixas e a alta rotatividade propicia as condições necessárias para a entrada dos jovens no mercado de trabalho, podendo ser caracterizado como um emprego passageiro para alguns (CAVALCANTI, 2018). O engajamento do trabalhador nem sempre implica na permanência do emprego ou em uma ascensão, embora ele represente a eliminação de tempo ocioso para obter um rendimento maior, contribuindo para a intensificação da precarização do próprio trabalho, conforme complementa o autor citado.

Além disso, durante o ano de 2020, a pandemia da Covid-19 impactou o mercado de trabalho em diversos países, afetando a economia como um todo (ADAM-PRASSL *et al.*, 2020; HUPKAU; PETONGOLO, 2020). A crise sanitária e social em si e as suas limitações contribuíram para a perda de renda e impôs mais sofrimento aos trabalhadores (GALASSO *et al.*, 2020). Nesse contexto de incertezas e vulnerabilidades, o trabalhador é exposto todos os dias a riscos de contaminação, além de se sentir ameaçado constantemente ao desemprego em um mercado de trabalho que vem diminuindo cada vez mais os postos de trabalhos formais (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020). Os trabalhadores que mais correm risco de perder sua ocupação são aqueles que encontram-se impossibilitados de realizarem seu trabalho à distância, aqueles que estão na informalidade, as mulheres, os jovens, os pretos, os

trabalhadores com nível de escolaridade menor e os trabalhadores com jornada parcial (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020; ADAM-PRASSLR *et al.*, 2020).

Em relação ao contexto local desta pesquisa, entre o período de 2005 e 2013, o município de Rio Grande, que é situado no interior do Rio Grande do Sul, passou por grandes transformações em função da implementação do polo naval na cidade, onde houve um crescimento significativo dos indicadores econômicos e das oportunidades de trabalho (FAÉ, 2016). Entretanto, em 2013, a indústria do Polo Naval da cidade de Rio Grande diminuiu suas atividades de forma significativa (FAÉ, 2016). E entre 2015 e 2016, os efeitos da redução das atividades no Polo Naval e as consequências da crise econômica no país foram evidenciadas, através do aumento da quantidade de desligamentos de trabalhadores na cidade (BRASIL, 2017).

O Setor de Serviços liderou o número de desligamentos em 2015, com um total de 4.174 demissões, seguido pelo Comércio Rio Grandino, com 3.744 e pela Indústria de Transformação, com 2.627 demissões (BRASIL, 2017). Nesse contexto, os trabalhadores de Rio Grande precisaram se adaptar às novas exigências, aos novos setores produtivos e também às novas profissões para que pudessem permanecer empregados (FAÉ; CÂMARA; ROSA, 2018).

Já no setor varejista de supermercados, o município de Rio Grande está caracterizado historicamente por reorganizações e ciclos econômicos provocados por investimentos financeiros do exterior que buscam explorar o máximo potencial econômico do município (FAÉ, 2016). Ciclos esses que acabam gerando incertezas periódicas na reorganização da vida cotidiana da cidade (MARTINS; PIMENTA, 2004).

A empresa varejista desta pesquisa atua há mais de 50 anos no mercado do extremo sul nas cidades de Rio Grande, onde contém 7 lojas, totalizando 1198 trabalhadores; de Pelotas, onde existem duas lojas, totalizando 563 trabalhadores; e de São Lourenço do Sul com uma loja e um total de 113 trabalhadores. Além da rede de supermercados, a empresa ALPHA também atua na pecuária, venda e locação de carros e hotelaria. Entretanto, nesta pesquisa, será analisada apenas as empresas do ramo de supermercados dos municípios de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul.

Para Drenth (1991) é fundamental que o trabalho tenha sentido para quem realiza a atividade, pois através dela o sujeito se desenvolve, sendo fonte de autorrealização. Essa descoberta pode possibilitar aos gestores das empresas organizar o trabalho de tal forma que melhore a qualidade de vida dos empregados e, conseqüentemente, os resultados da organização.

O segmento do varejo, principalmente do Brasil, é um dos setores mais importantes para a geração de empregos formais e um dos que mais cresce (SIQUEIRA, 2016). A partir dos anos 90, o setor varejista de supermercados passou por uma grande reestruturação comercial, o que culminou na chamada “flexibilização do trabalho”, fruto do modelo toyotista de produção (SIQUEIRA, 2016; CAVALCANTI, 2019).

Com essas transformações, as relações de trabalho passaram a sofrer alterações, dentre elas, destaca-se: o empregador poder contratar o trabalhador através de mecanismos que, como mencionado anteriormente, flexibilizam os direitos assegurados aos indivíduos, como, por exemplo, terceirizações, *part-time* e criação do banco de horas (LEMOS, 2019).

A partir desse movimento econômico, tecnológico e político, nascem as possíveis alterações no significado do trabalho para o indivíduo, bem como o envolvimento de decisões que afetam diversas áreas da vida dele (BENDASSOLLI, 2008; BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Em função disso, este estudo apresenta a seguinte questão de pesquisa: *Quais os sentidos do trabalho para os funcionários que atuam em uma empresa varejista no extremo sul do país?*

1.1 OBJETIVOS

Neste tópico apresenta-se o objetivo geral e os objetivos específicos propostos para o presente estudo.

1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral desta dissertação é compreender os sentidos do trabalho para os funcionários que atuam em uma empresa varejista nas cidades de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul, no extremo sul do Brasil.

1.1.2 Objetivos específicos

Para responder o objetivo geral, a presente pesquisa tem os seguintes objetivos específicos:

- Descrever o perfil dos trabalhadores da empresa no atual contexto do mercado de trabalho local;

- Analisar os sentidos do trabalho e os seus fatores nos diferentes estratos de trabalhadores da empresa estudada;
- Identificar os principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho dos funcionários da empresa varejista em estudo.

1.2 JUSTIFICATIVA

Compreender os sentidos do trabalho em uma rede varejista pode ser relevante tanto para a empresa quanto para os trabalhadores, na medida em que possibilita aos gestores das empresas organizarem o trabalho de forma que melhore a qualidade de vida dos trabalhadores, a motivação, a produtividade, a satisfação dos indivíduos e, conseqüentemente, da organização, podendo diminuir a rotatividade dos funcionários (MORIN, 2001).

O trabalho permanece sendo tema central da vida do indivíduo, onde traz diversas nuances subjetivas, assim como os sentidos do trabalho. A presente pesquisa buscou entender as percepções de sentidos do trabalho diante de variáveis dotadas de interpretações individuais e outras que apresentam um prisma referente ao ambiente da organização – o que ele vem proporcionando ao trabalhador.

O segmento da organização estudada está associado a essas condições de precarização do trabalho e às características das flexibilizações dos direitos trabalhistas e do desemprego estrutural no país. De acordo com Cavalcanti (2019), o setor varejista possui longas jornadas de trabalho, incluindo os finais de semana, diminuindo a possibilidade do trabalhador descansar e ter convívio familiar, cumprindo longas horas trabalhadas, baixo salário e probabilidades de crescimento limitadas. Devido à baixa necessidade de especialização para as atividades fins e o desemprego estrutural, a lógica abre brecha para a alta rotatividade dos trabalhadores (CAVALCANTTI, 2019).

A empresa varejista familiar, foco desta pesquisa, se manteve no mercado, embora os grandes grupos varejistas do mesmo segmento como *Wall Mart* (Big) e Atacadão estivessem na cidade em período de crise. Outro ponto a se destacar é a relevância do setor no contexto de pandemia. As atividades se mantiveram nesse momento para não afetar o abastecimento dos cidadãos do extremo sul.

Entretanto, mesmo o capital humano sendo tão importante e visto como vantagem competitiva no setor varejista (SIQUEIRA, 2016), quando pesquisada a palavra-chave ‘Sentidos do trabalho no Varejo’ em portais como Google Acadêmico, *SciELO*, *Spell* e Portal de Periódico Capes, um único artigo foi encontrado. Assim sendo, além da vontade de investigação

da pesquisadora para compreender o cenário do trabalho nas cidades de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul, é sábio ressaltar que o trabalho poderá contribuir para a academia, visto que estudar os sentidos do trabalho em uma empresa varejista não vem sendo prioridade, como constatado a partir do número de pesquisas encontradas.

Além disso, a partir de um estudo realizado por Spinelli-de-Sá e Lemos (2018), foi possível constatar algumas lacunas que a temática de sentidos do trabalho ainda possui no contexto brasileiro, as quais, através dos estudos empíricos, poderiam ser preenchidas, como por exemplo a identificação da concentração de estudos quanto a base teórica do modelo de *Meaning of Work* (MOW, 1987) sem a exploração de outras abordagens. Nessa continuidade, a presente pesquisa também poderá contribuir para a academia, pois existem poucos estudos no campo da administração (SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS, 2018).

Portanto, compreender os sentidos do trabalho no âmbito varejista do extremo sul poderá incentivar não apenas a academia a construir novos caminhos, como também sugerir aos empregadores locais maneiras de reorganizar o trabalho para que se tenha um melhor aproveitamento do quadro de funcionários, além de aumentar a produtividade coletiva, à medida que compreenderem que os sentidos do trabalho para os trabalhadores podem auxiliar nessa conquista. Além disso, busca-se incentivar o desenvolvimento de melhores políticas de desempenho, relações de trabalho mais saudáveis e anseia-se a tentativa de um ambiente laboral melhor para os trabalhadores dessa empresa varejista do extremo sul.

1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Este trabalho está dividido em cinco partes. A primeira com a Introdução, apresentando a problematização do tema, problema de pesquisa e os objetivos do estudo. A segunda parte é o Referencial Teórico, que se divide em: Mundo do trabalho, onde apresenta-se o trabalho, suas origens e as metamorfoses no mundo do trabalho; Sentidos do Trabalho, onde apresenta-se os modelos teóricos; Contexto do Extremo Sul e Varejo, onde apresenta-se o contexto de Rio Grande, Pelotas, São Lourenço do Sul e do mundo do Varejo; e, por fim, os estudos empíricos sobre sentidos do trabalho. Na terceira parte estão descritos os Procedimentos Metodológicos, que incluem a classificação da pesquisa, a população e amostra, o procedimento de coleta de dados, o instrumento de coleta de dados, o instrumento de preparação para análise dos dados e a validação do instrumento da pesquisa.

As Análises dos Resultados estão na quarta parte desta dissertação e estão divididas em: Perfil dos Respondentes; Análise dos Sentidos na Empresa Estudada; Análise de Regressão

e Comparação entre diferenças nos subgrupos da amostra. Na quinta e última parte, apresenta-se as Considerações Finais da pesquisa, bem como as limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras. Por fim, apresenta-se as referências e os anexos da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão abordados os enfoques teóricos do presente trabalho. No tópico 2.1, encontram-se os conceitos sobre as origens do trabalho, as metamorfoses do mundo do trabalho e os seus sentidos. No tópico 2.2, apresentam-se os principais conceitos sobre os sentidos do trabalho, enquanto no tópico 2.3, elucida-se o contexto do extremo sul juntamente com o mundo do varejo. Por fim, no tópico 2.4, são destacados alguns estudos anteriores realizados sobre o tema pesquisado.

2.1 MUNDO DO TRABALHO E SENTIDOS DO TRABALHO

Para discutir os sentidos do trabalho é preciso retroceder um pouco no tempo e compreender a origem dessa palavra, entendendo onde, quando, por que e como surgiu o que se chama *trabalho*. Antes de apresentar os modelos teóricos sobre os sentidos do trabalho é preciso compreender a evolução socio-histórica da concepção de trabalho e suas transformações ao longo dos anos.

2.1.1 Trabalho e suas origens

A palavra ‘trabalho’ representa uma das mais complexas categorias da sociologia moderna, possuindo diversas significações dependendo dos níveis de abstração utilizados (ALVES, 2007). O trabalho, segundo Alves (2007), em seu sentido ontológico, significa troca orgânica entre homem e natureza. Essa característica permite distinguir o *homo sapiens* dos demais animais, pois o homem se tornou capaz de estabelecer uma troca de forma orgânica com a natureza para transformar a matéria, estabelecendo objetificação, que é denominada como ‘segunda natureza’, para buscar satisfação em suas necessidades vitais (ALVES, 2007).

Pode-se dizer que o trabalho criou o próprio homem e garantiu o sucesso evolutivo, impulsionando o desenvolvimento morfológico do *homo sapiens* (ENGELS, 1876; ALVES, 2007). Embora outros animais, como os chimpanzés, sejam capazes de fabricar ferramentas para atingir objetivos próprios, apenas o ser humano conseguiu desenvolver uma cultura e uma linguagem por meio do trabalho, criando a socialização e desenvolvendo forças produtivas sociais, ao invés de ser apenas uma atividade instrumental, como no caso dos chimpanzés (ALVES, 2007).

A natureza é modificada pelo homem, mas com essa modificação ele também se transforma (CODO, 1997). De acordo com Codo (1997), o trabalho é um ato de dupla transformação entre a natureza e a ação do homem. E essa relação entre sujeito e objeto, segundo o autor, perpetua-se. O trabalho passa a ser uma atividade humanística, de modo que transmite significados e colabora na construção da identidade do homem que está sempre em busca de significados, sentidos e motivações (CODO, 1997).

Já na visão de Albornoz (2004) existem diversas formas e significados para a palavra ‘trabalho’. Para a autora, além de atividade e exercício, também significa dificuldade e incômodo: “aqui vieram passar trabalho”. Além disso, ela cita os diferentes significados ativos, como por exemplo, no português e no plural, trabalho significa preocupações, desgostos e aflições. Ademais, no dicionário filosófico se encontra que o homem trabalha quando põe em sua atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo em mira um fim sério que deve ser realizado ou alcançado.

Liedke (2006) acredita que o trabalho é uma atividade que resulta do esforço físico e mecânico, que despende energia para um fim específico. A palavra trabalho, pela língua portuguesa, origina-se do latim *tripalium*, cujo termo remete a um instrumento de tortura (ALBRECHT, 2010). Nesse sentido, o trabalho remete a ideias associadas a castigo e a sofrimento, termos que continuam exercendo influência nos dias atuais, pois caracterizam o trabalho como árduo e penoso (ALBRECHT, 2010).

Já na física, por exemplo, Albornoz (2004) explica que trabalho é o nome do produto entre força e deslocamento que um corpo em movimento realiza no tempo. Na fisiologia, diz-se que um músculo realiza trabalho, embora não se possa supor nenhum objetivo consciente do próprio músculo (ALBORNOZ, 2004).

De acordo com Albornoz (2004), existem três formas e significados de trabalho na Grécia, que seriam: *labor*, *praxis* e *poiesis*. *Praxis* eram os pensadores, *poiesis* eram os artistas e *labor* o trabalho pela sobrevivência, conforme a autora. O *labor* é o trabalho relacionado às atividades que são controladas pelos ritmos da natureza, onde a ação humana não pode controlar os processos naturais, como o camponês sobre o arado na terra ou uma mulher em trabalho de parto (ALBORNOZ, 1986).

Batista (2007) acrescenta que as obras de Aristóteles deixam clara a distinção entre *práxis* e *poiesis* enquanto atividades relacionadas ao trabalho. A palavra *poiesis* está relacionada à fabricação, àquilo que resulta em um produto tangível e que gere valor ou objeto benéfico a outra pessoa. Enquanto a *práxis* se refere à atuação livre do indivíduo político e se relaciona a

uma ação com fim em si mesma, não gerando um objeto exterior, mas sim para o próprio sujeito que realizou a ação (BATISTA, 2007).

Nesse sentido, a *práxis* poderia ser uma ação que não cria necessariamente um objeto qualquer ao indivíduo ou à sua prática, como por exemplo a ação moral e a atividade política do sujeito em debates nas comunidades (VÁSQUEZ, 1977; BATISTA, 2007). Já a *poiesis*, que poderia lembrar ‘poesia’ em português, pode significar a produção, fabricação, como na atividade do artesão, que é vista como poética, ou seja, essa atividade se refere a uma atividade prática que produz (BATISTA, 2007).

Entretanto, de acordo com Lima (2019), existiam outras palavras para designar a expressão *poiesis*, como *ponos*, que se refere ao esforço penoso, e *ergon*, que diz respeito ao esforço criativo. Na visão dos gregos, a *poiesis* tinha um *status* inferior a *práxis*, porque ela ocupava tempo na vida do sujeito para fabricar os bens essenciais à manutenção da vida, deixando o homem sem tempo para o ócio, que na época era considerado o máximo de vida por Aristóteles, conforme apresenta o autor citado.

Assim, o artesão que dependesse do seu trabalho para sobreviver seria subordinado ao *ergon*, porque de acordo com a lógica da época ele se tornaria refém do valor e da utilidade do que criou, dependendo da percepção dos outros (LIMA, 2019). Então, ainda de acordo com o autor, o valor de algum instrumento criado pelo artesão seria reconhecido pelo usuário, o que fazia com que ele se distanciasse do ideal do ócio proposto por Aristóteles, pois estaria sempre em busca da perfeição dos seus feitos, não para si mesmo, mas porque dependia do valor atribuído para sobreviver.

Outros pontos que são importantes à ressalva são as visões religiosas sobre o trabalho. Na tradição judaica, Albornoz (2004) considera que o trabalho é encarado como uma labuta penosa, a qual o homem está condenado ao pecado. A Bíblia o apresenta como castigo: Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor do seu rosto e Eva é condenada às dores do parto. Já no cristianismo, o trabalho era visto como punição para o pecado, que também servia aos fins de caridade e buscava afastar os maus pensamentos pela preguiça e ociosidade.

Por outro lado, na Reforma Protestante, o trabalho passa a ser visto como um caminho religioso para a salvação. De 1509 a 1564, o reformador francês Calvino trouxe a ideia do trabalho como predestinação. Se uns eram predestinados a ficar na miséria, era a vontade de Deus que todos trabalhassem e é pelo trabalho árduo que alguém pode chegar ao êxito e assim realizar a vontade de Deus (ALBORNOZ, 2004).

O trabalho pode estar presente no dicionário dos brasileiros de duas formas: a) uma realização que te expresse e te dê reconhecimento; b) um esforço rotineiro e repetitivo, sem

liberdade, e que gere incômodo. A palavra trabalho está carregada de adjetivos distintos, como fardo, tortura, suor do rosto, fadiga e aflição (ALBORNOZ, 2004).

Sendo assim, neste estudo, o trabalho será entendido de acordo com Codo (1997), pois na visão do autor o trabalho é o ato da dupla transformação entre a natureza e a ação do homem, além de ser uma atividade humana por natureza, transmitindo significados e colaborando na construção da sua identidade que busca a todo momento por significados, sentidos e motivações.

2.1.2 Metamorfoses e transformações no mundo do trabalho

Através da evolução histórica é possível perceber que o trabalho se deu como uma atividade para atender as necessidades de sobrevivência humana (KRAWULSKI, 1991). Nos últimos séculos, através de circunstâncias históricas, como a revolução industrial e o surgimento do capitalismo, o trabalho passou a ser percebido como mercadoria em uma conotação econômica (ALBRECHT, 2010).

O trabalho assalariado, como se conhece nos dias atuais, foi originado no modelo econômico capitalista de produção e considerado por Marx e Engels (1998) como um trabalho estranhado. O trabalho foi nomeado dessa forma pela divisão hierárquica do mesmo e a divisão entre o homem e os meios de produção. Portanto, o trabalhador não teria controle sobre os processos e o produto do seu trabalho, tornando-se, então, um estranho diante de si mesmo (MARX; ENGELS, 1998).

Com a nova organização da sociedade capitalista, “ocorre uma ruptura, uma cisão, um divórcio entre o produto e o produtor, o trabalhador produz o que não consome e consome o que não produz” (CODDO; SAMPAIO; HITOMI, 1994, p. 19). Nesse sentido, o trabalho se transforma em uma mercadoria perdendo sua autonomia, deformando o caráter emancipador e social do trabalho (ALBRECHT, 2010). É a partir desse cenário que as relações de trabalho se transformam, de modo que o mercado de trabalho assalariado e a circulação de moeda aumentam, devido à expansão da comercialização de produtos e do consumo, bem como à diminuição de trocas de mercadorias (ALBRECHT, 2010).

Alguns dos fatores determinantes para que existisse essa segmentação do trabalho foram construídos no século XVI, onde Martinho Lutero e João Calvino, através da lógica da Reforma Protestante, organizaram-se contra a beneficiação do clero e as suas regalias, as quais eram opostas às atitudes dos fiéis que precisavam ter esforços (WEBER, 2003). A partir disso,

segundo Weber (2003), nasce a lógica protestante, cujo entendimento parte de que o trabalho seja a salvação divina.

Por meio desse mecanismo, o trabalho é visto como positivo, dando a impressão de que o sujeito passa a trabalhar para ganhar seu sustento e mais tarde, com a disseminação dessa lógica através de missas e da Igreja, a acumulação de riqueza não passa a ser um pecado, pelo contrário, torna-se o meio da salvação e é fruto do seu trabalho (MARTINS *et al.*, 2012). No século XVII, o acúmulo de riqueza, juntamente com o aumento da necessidade de produção em massa para aumentar a produção e os avanços tecnológicos da revolução industrial na Inglaterra, trouxeram grandes mudanças nas relações de trabalho e na vida do trabalhador (MARTINS *et al.*, 2012).

O modelo econômico capitalista, segundo Martins *et al.* (2012), dá-se através da exploração da mão de obra dos trabalhadores pelos detentores do capital, com a lógica de acumular riqueza, baratear os produtos e aumentar o lucro dos donos do meio de produção. Para aumentar a produtividade e diminuir os preços dos produtos, os trabalhadores passam a trabalhar por longas jornadas de trabalho e a segmentar o tempo e a linha de produção (MARTINS *et al.*, 2012). Com a implementação desse modelo econômico, iniciou-se a perda de ofício, a fragmentação, a precarização do trabalho, a alienação do trabalhador e a perda do sentido social do trabalho, pois o trabalhador não reconhece onde está inserido no processo de trabalho (MARX, 1867; ARAÚJO; TAEGTOW, 2008).

O início das modificações no trabalho se caracteriza pela implementação de um novo sistema de organização de trabalho chamado de taylorismo. Esse movimento é caracterizado pela racionalização do trabalho, tendo como objetivo alcançar o máximo de produção com o mínimo de tempo e esforço (HARVEY, 1989). Essa lógica se intensificou na década de 1920, na era Ford, que previa a alta produtividade e a especialização do trabalhador por produzir em massa e prognosticar que o consumo também seria. Nessa lógica, a força de trabalho se tornava alienante, à medida que o trabalhador não podia usar a sua racionalidade (HARVEY, 1989; BRAVERMAN, 1998).

A cada novo avanço tecnológico, as requisições do mercado de trabalho se modificam, afetando diretamente o trabalhador. Com o passar do tempo, nas últimas décadas do século XX, a partir da década de 1970, o contexto de trabalho passou novamente por alterações. Se antes a produção era em massa, com a nova reestruturação produtiva a demanda passa a ser flexível (HARVEY, 1989).

O novo sistema de produção, o toyotismo, foi concebido com finalidade de eliminar o desperdício causado pela produção em massa no modelo taylorista-fordista (OHNO, 1997).

As bases desse sistema, segundo Ohno (1997), foram o *just in time* e a automação com a interação humana. Através desse modelo flexível, foi possível interromper as irregularidades e eliminar os desperdícios causados pela produção em massa, além de potencializar a força de trabalho na supervisão de várias máquinas ao mesmo tempo (BATISTA, 2008). Entretanto, essas transformações, através da globalização e da reestruturação produtiva, impactaram diretamente na vida do trabalhador, em função da crise do trabalho, do aumento de desemprego estrutural e da diminuição do trabalho formal (MEDEIROS; MACEDO, 2006).

Com a implementação do toyotismo, segundo Antunes e Alves (2004), tende a acontecer a racionalização do trabalho sob o capitalismo manipulatório, através do engajamento estimulado do trabalho assalariado na produção. Assim, exige-se cada vez mais do trabalhador, ocorrendo a captura da subjetividade operária, que, segundo Antunes (1995), é uma forma de controle da organização, que se apropria do intelecto do operário em sua dimensão cognitiva. Dessa forma, o problema da organização, é um problema do trabalhador, pois ele passa a ser responsável pela empresa (ANTUNES, 1995; ANTUNES, 1999).

Com a introdução das máquinas complexas e informatizadas no toyotismo surge uma nova base de sistema sociometabólico do capital, proporcionando novas formas de inserção real do trabalho ao capital (ANTUNES; ALVES, 2004). Nesse sentido, de acordo com os autores, as novas tecnologias são capazes de aumentar a produtividade na organização, modificando o envolvimento que o sujeito tem com o seu trabalho na produção capitalista.

Apesar da máquina não poder abolir o trabalho humano, ela pode gerar maior interação entre a subjetividade do empregado com o novo maquinário, surgindo um envolvimento interativo e aumentando o estranhamento do trabalhador-trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004). Sob a ótica da precarização, esse estranhamento se intensifica, diminuindo a dimensão de humanidade do indivíduo, impedindo-o de vivenciar uma vida dotada de algum sentido (ANTUNES, 2008).

Com essa nova crise na sociedade, Antunes (2002) pontua a heterogeneidade da classe trabalhadora, com o aumento de trabalhadores precarizados, terceirizados, com vínculo de trabalho temporário e diminuição dos direitos do trabalhador conquistados na era da revolução industrial (ANTUNES, 2008). A precarização do trabalho se expandiu e o número de trabalhadores com carteira assinada diminuiu, passando a aumentar os trabalhos informais, autônomos e no setor de serviços, tendo como perspectiva novas formas de inserções precárias no mercado de trabalho, intensificando-se as ocupações informais e terceirizações (MENDONÇA, 2004; ANTUNES, 2008; COUTINHO *et al.*, 2013).

Nessa lógica, o desemprego se acentua cada vez mais, diminuindo a estabilidade dos trabalhadores, fazendo com que sejam substituídos por outros que sejam precarizados, desde o setor industrial até o agrário e o de serviços (ANTUNES, 2011). Para o autor, a informalização do trabalho se torna uma característica que cresce na lógica da acumulação do capital, ampliando o número de contratos temporários, fazendo com que grande parte da população encontre sua fonte de sustento em várias formas de trabalho, como autônomo, ambulante, temporário, irregular e precário (ANTUNES, 2011).

A classe trabalhadora no século XXI, segundo Antunes e Alves (2004), está caracterizada pela totalidade de assalariados, ou seja, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que não possuem meios de produção. Atualmente, o proletariado se encontra fragmentado, heterogêneo e diversificado, causando uma perda significativa nos direitos e sentidos do trabalhador (ANTUNES, 1999; ANTUNES, 2008; ANTUNES; ALVES, 2004).

Segundo Antunes e Alves (2004), a retração do taylorismo-fordismo vem reduzindo o proletariado industrial, fabril, manual, especializado e estável, que estabelecia suas relações de forma verticalizada. Através da reestruturação produtiva do capital, a classe que vive do trabalho vem diminuindo significativamente, dando espaço para trabalhos desregulamentados, e reduzindo o número de trabalhadores estáveis por meio de empregos formais (ANTUNES; ALVES, 2004).

Nas últimas décadas do século XX, houve uma expansão no número de assalariados no setor de serviços devido à reestruturação produtiva, desindustrialização e privatização de setores (ANTUNES; ALVES, 2004). Concomitantemente, o mundo do trabalho está em crescente exclusão dos jovens que ficam sem perspectiva de empregos formais e acabam executando trabalhos precários. Além disso, os idosos que herdaram a ‘cultura fordista’, por serem fortemente especializados, são substituídos pelo trabalhador multifuncional da era toyotista. Ambos, jovens e idosos, ficam desempregados dando vigência a uma sociedade de desemprego estrutural (ANTUNES; ALVES, 2004).

Após a revolução industrial da década de 1970, calcada em uma era do surgimento das primeiras tecnologias da informação e automatização (ENUMO *et al.*, 2020), em 2011, na Alemanha, nasceram os estudos pioneiros de uma nova revolução: a indústria 4.0 (ARBIX *et al.*, 2017).

A indústria 4.0 é associada a automações, inovações e tecnologias digitais, transformando diretamente os processos de trabalho, os quais se tornam cada vez mais descentralizados e com alto nível de flexibilidade. A conectividade é outra vertente em

ascensão, demandando funcionários com competências nas áreas de tecnologias da informação e que possam aprender através de plataformas online (o que diminui o pagamento de tributos e encargos) e robôs (BCG, 2015; ENUMO *et al.*, 2020).

Dessa forma, se por um lado o mercado de trabalho passa por transformações, automatizando e diminuindo postos de ocupações, por outro, a busca de trabalhadores que sejam especialistas em suas áreas, assim como as relacionadas à criatividade, às tecnologias da informação e ao desenvolvimento de *softwares*, além de inteligência emocional e autogerenciamento do tempo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o futuro do trabalho está caracterizado na flexibilização dos vínculos formais de trabalho e na diversificação das ocupações das pessoas para que tenham sua fonte de renda (TARTAROTTI; SIRTORI; LARENTIS, 2018).

Para Antunes e Alves (2004), o sistema de controle do capital tornou o trabalho ainda mais precarizado, por meio das formas de subemprego, intensificando os níveis de exploração para aqueles que trabalham. Isso fez com que houvesse crescimento no terceiro setor, assumindo uma alternativa de ocupação, sendo caracterizada por empresas de perfis comunitários e trabalhos voluntários sem fins lucrativos (ANTUNES; ALVES, 2004).

De acordo com Enumo *et al.* (2020) com o acesso e desenvolvimento às novas tecnologias é possível que haja uma piora na exploração da força do trabalho. O mercado de trabalho no Brasil se encontra fragmentado, por um lado, existem trabalhadores com empregos formais que possuem direitos e garantias; enquanto por outro, existem trabalhadores que não possuem os mesmos direitos, que são aqueles que estão na informalidade ou em trabalhos precários e terceirizados (SCHWEITZER, 2017).

Esse modelo de trabalho flexível causa uma contradição sobre as exigências profissionais do indivíduo, ele precisa ser subordinável, ágil e adaptável, porém, por outro lado, ele precisa internalizar os objetivos organizacionais, dedicando-se intensamente ao seu trabalho, colocando uma carga emocional nele (ROHN; LOPES, 2015). Na nova lógica de regulamentação do trabalho flexível, através de contratos temporários e da redução da jornada de trabalho, por exemplo, os únicos beneficiados passam a ser os empregadores, uma vez que os empregados se sentem solitários por perderem a capacidade de mobilização coletiva (RODRIGUES; BARICHELLO; MORIN, 2016).

Dessa forma, segundo Rodrigues, Barichello e Morin (2016), a empregabilidade se torna responsabilidade do indivíduo, dependendo dele ser ou não competente o suficiente para continuar no mercado e ser competitivo. Como consequência disso, o sentido do trabalho na vida do sujeito, ainda de acordo com os autores supracitados, caracteriza-se pela capacidade do

indivíduo em se manter em um comprometimento com a organização, embora saiba que o vínculo não se mantenha no tempo que se dedica à empresa.

Como consequência, existe uma necessidade crescente em se qualificar para conquistar trabalho, o que de certa forma preenche o tempo livre – fora do trabalho – do sujeito para adquirir empregabilidade, palavra que é usada pelo capital para, segundo Antunes e Alves (2004, p. 347), “transferir aos trabalhadores às necessidades de sua qualificação, que anteriormente eram em grande parte realizada pelo capital”.

Portanto, as transformações no mundo do trabalho se acentuam à medida em que existe uma reestruturação produtiva. As flexibilizações do trabalho aumentam, desaparecendo empregos permanentes, ao passo que surgem novas tecnologias, o que afeta diretamente a vida do trabalhador e a organização do trabalho (MORIN, 2001). Por fim, o referido autor ainda destaca que existem milhares de pessoas que sofrem com a falta de vagas e outras que sofrem por trabalhar de forma excessiva.

2.2 SENTIDOS DO TRABALHO

Segundo Rodrigues *et al.* (2017), na sociedade moderna o trabalho é tema central na vida do homem, visto que o trabalhador permanece, muitas vezes, uma jornada maior no seu ambiente de trabalho do que com os membros de sua família, pois dedica uma parcela grande de sua vida às organizações.

Através do trabalho, o homem transforma o mundo e a si próprio, o homem se constrói à medida que modifica e age sobre a natureza, e o trabalho nasce da ação do indivíduo sobre a natureza transformada (CODO, 1997; PETRI; GALLON; VAZ, 2018). Nesse contexto, de acordo com Drenth (1991), é fundamental que o trabalho tenha sentido para quem realiza a atividade, pois, através dela, o sujeito se desenvolve, sendo também fonte de autorrealização.

Segundo Morin (2001), além de fonte de sustento, um dos fatores que influenciam na motivação, na produtividade e na satisfação dos indivíduos é o trabalho. Além disso, é por meio dele que o indivíduo se sente parte de uma comunidade e se relaciona com os seus demais colegas através da sua ocupação (MORIN, 2001). De forma semelhante, Brignol (2013) acrescenta que o trabalho também pode ser compreendido como uma prática social que tem por finalidade garantir os meios de sobrevivência dos indivíduos e é fonte de realizações pessoais.

Martins *et al.* (2018) apontam que o trabalho possui vários sentidos para os indivíduos. Compreender os sentidos que os indivíduos atribuem ao trabalho se torna fundamental na medida em que essa descoberta possibilita aos gestores das empresas

organizarem o trabalho de tal forma que melhore a qualidade de vida dos empregados e, conseqüentemente, os resultados da organização (MORIN, 2001).

Os principais estudos sobre sentidos e significados do trabalho estão sendo realizados por psicólogos, sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social (TOLFO; PICINNINI, 2007; BRUN; MONTEIRO, 2010). De acordo com Spinelli-de-Sá e Lemos (2018), as áreas que possuem mais estudos sobre a referida temática são: a sociologia, a qual contextualiza o conceito de trabalho na sociedade; e a psicologia, que utiliza uma abordagem de acordo com a subjetividade dos indivíduos e as mudanças que acontecem no mundo do trabalho. Essas publicações mostram que o tema é de interesse de pesquisadores de diversas áreas e que, assim sendo, não se trata de um construto exclusivo da psicologia, mas que instiga diversas áreas do conhecimento.

A palavra ‘sentido’ está conectada a diferentes concepções (BRUN; MONTEIRO, 2010). De acordo com Regos, Cunha e Souto (2007), ela vem de *sentire*, vinculado a verbos como experimentar, pressentir e perceber. Entretanto, segundo Brun e Monteiro (2010), sentido pode ser nomeado de ‘significado’, referindo-se a um conceito, apresentação mental ou direção.

Segundo Tolfo *et al.* (2011), existem diferentes percepções sobre sentidos e significados nos estudos sobre sentidos do trabalho. Enquanto significado, refere-se a uma construção do coletivo, a partir de um contexto histórico, econômico e social. O termo sentido se refere a um conceito da compreensão e interpretação individual, a partir dos significados de experiências do cotidiano. Já para Andrade (2010), no âmbito da psicologia, a palavra sentido, quando associada à palavra trabalho, pode ser um sinônimo de significado, o que será o caso desta pesquisa.

Além disso, também foi utilizado nesta pesquisa o conceito de Morin (2001) sobre sentidos do trabalho, o qual entende que os sentidos do trabalho podem influenciar na motivação, produtividade e satisfação dos indivíduos, pois é por meio do seu trabalho que ele se sente parte de uma comunidade, relacionando-se com seus colegas, conforme foi dito.

Assim, no tópico seguinte serão discutidos alguns conceitos de sentidos do trabalho, para que se possa compreender de que forma ele se reverbera na empresa pesquisada.

2.2.1 Modelos teóricos de sentidos do trabalho

O sentido em uma atividade, de acordo com Gagné *et al.* (2010), está conectado com o termo ‘regulação identificada’. Segundo os autores, a regulação identificada se refere ao ato do indivíduo realizar uma atividade por identificação com os valores dela, permitindo um

envolvimento e um comprometimento entre sujeito e atividade, através do significado percebido pela relação com os seus próprios objetivos.

Segundo Spinelli-de-Sá e Lemos (2018), os primeiros estudos na área de sentidos do trabalho foram realizados por Hackman e Oldham (1975). Esses psicólogos propuseram um modelo que explicasse de que forma as interações, as características de emprego e as diferenças individuais influenciam na motivação, na satisfação e na produtividade dos trabalhadores (MORIN, 2001).

As três características que contribuem para um trabalho com sentido, segundo Hackman e Oldham (1975), são: a) variedade de tarefas: a capacidade do trabalhador se identificar com a execução das suas tarefas a partir das suas variações; b) trabalho não alienante: aquele no qual o trabalhador consegue entender o processo desde o seu começo até o seu término e compreende o significado do resultado final como uma contribuição social; e c) *feedback*: o trabalhador precisa entender o seu desempenho para ser reconhecido ou para melhorar a sua performance.

Os estudos de Kulik, Oldham e Hackman (1987) são clássicos para essa discussão, pois foram as primeiras pesquisas realizadas na área e fazem parte da *Job Design Theory*. O Quadro 1 sintetiza as características que contribuem para um trabalho com mais sentido, segundo os autores mencionados.

Quadro 1 – Achados dos estudos de Kulik, Oldham e Hackman (1987)

Variedade das Tarefas	É quando o trabalho exige certa variedade de tarefas e atividades e envolve o uso de várias habilidades e talentos.
Identificação com o Trabalho	É o grau com que o trabalho proporciona realizações do começo ao fim da tarefa com resultados visíveis.
Significado do Trabalho	É o grau com que o trabalho tem um impacto significativo na vida ou no trabalho de outras pessoas.
Autonomia	É a responsabilidade e a liberdade com as quais os trabalhadores têm na hora de executar suas tarefas.
<i>Feedback</i>	É o reconhecimento atual dos resultados das suas atividades dentro do trabalho.

Fonte: KULIK; OLDHAM; HACKMAN (1987)

Esse modelo trouxe aplicabilidade, pois, segundo Morin (2001), contribuiu para a construção de cinco princípios básicos de organização do trabalho, em que se buscou aferir pelo menos uma característica do emprego, sendo elas: reunião de tarefas, formação da unidade natural do trabalho, relações entre cliente-fornecedor, enriquecimento de tarefas e a implementação da prática de *feedback* quanto ao desempenho do indivíduo.

A temática de sentidos do trabalho também aparece no grupo de pesquisadores *Meaning of Work* (MOW), que teve seu início ao final da década de 1970 (PEREIRA; TOLFO,

2016). Entre os anos de 1981 e 1983, seus membros conduziram pesquisas em diversos países e, no final dos anos 1980, responsabilizaram-se por um estudo conduzido em oito nações, sendo elas: Alemanha, Bélgica, Estados Unidos, Holanda, Inglaterra, Israel, Japão e a ex-Iugoslávia (MORIN, 2001; PEREIRA; TOLFO, 2016). As pesquisas realizadas por esse grupo inferem que os sentidos do trabalho possuem funções de experiências individuais, organizacionais e ambientais, onde o indivíduo está inserido (RODRIGUES *et al.*, 2017).

De acordo com Morin (2001), outra contribuição importante para o construto de sentidos do trabalho vem dos estudos de Eric Trist, o qual estava à frente do Instituto Tavistock de Londres. O autor buscou compreender em suas pesquisas quais eram as condições de trabalho que levavam os indivíduos a terem um comprometimento no seu trabalho. Nos anos de 1950, após reunir-se com seus colegas pesquisadores, surgiu a abordagem sociotécnica, em que o sentido do trabalho aparecia como variável fundamental (SIQUEIRA; SILVA; AGNES, 2017). Tal abordagem previa a organização do trabalho como uma alternativa para melhorar o comprometimento dos trabalhadores, estimulá-los e, como consequência, aumentar o desempenho organizacional a partir de estímulos intrínsecos e extrínsecos dos trabalhadores (SIQUEIRA; SILVA; ANGNES, 2017).

Já nos anos 1990, England e Whiteley (1990), pesquisadores do grupo MOW, encontraram seis definições de trabalho, sendo eles: os padrões A, B e C, que possuem caráter de contribuição à sociedade e positividade com a palavra trabalho; os padrões D e E, que são caracterizados pela obrigatoriedade da tarefa para se ganhar a vida; e o padrão F, que apresenta condição neutra.

Baseado nos estudos de MOW, Morin (1996, 2002) se dedicou a entender os sentidos do trabalho entre os administradores que moravam em Quebec e na França. Ao concluir seu trabalho, Morin (2002) descobriu, através de suas pesquisas, que existem três condições que são capazes de ajudar a construção do sentido atribuído ao trabalho, sendo eles: a) multiplicidade das atividades; b) identidade com o trabalho; e c) realização das atividades por completo (do início ao fim).

A partir das ideias de MOW (1987), Morin (2004) também passou a estudar sentidos do trabalho com uma perspectiva de três vieses: o significado individual do trabalho, a orientação ou direção subjetiva e os efeitos da coerência do sujeito com seu trabalho. Por outro lado, Dejours (1987) entende a temática de sentidos do trabalho por uma lente diferente, através da psicodinâmica do trabalho. Para o autor, um trabalho com sentido é aquele que tem sentido para o próprio sujeito – e de suas vivências práticas das atividades e da sua significação para cada atividade –, para os seus pares e para a sociedade como um todo.

De acordo com Andrade, Tolfo e Dellangnello (2012), os sentidos atribuídos ao trabalho estão relacionados aos tipos de racionalidades instrumental e substantiva, presentes na sociedade e na organização. Segundo os autores, existem duas formas de representação nos sentidos do trabalho: o sentido instrumental, que representa a garantia da sobrevivência, o retorno, a segurança e a independência financeira; e o sentido substantivo, representando a autorrealização do indivíduo, a satisfação própria, a autonomia, o reconhecimento e a contribuição para a sociedade.

Uma outra abordagem que trouxe contribuições para a temática de sentidos do trabalho foi o estudo de Bendassolli e Borges-Andrade (2011), o qual buscou investigar o significado do trabalho para profissionais que atuam em indústrias criativas, realizado através de uma pesquisa quantitativa, tendo como instrumento de mensuração o modelo de Morin e Dassa (2006), haja vista a lacuna que existia nesse setor. Os autores utilizaram como prisma a área da psicologia que prevê que sentidos e significados do trabalho possuem o mesmo panorama de entendimento.

Através dessa pesquisa foi possível entender que trabalhadores da área industrial criativa compreendem que o significado do trabalho está na possibilidade de aprender e se desenvolver pelo trabalho, na sua utilidade social, na oportunidade de identificação e de expressão, na autonomia, nos bons relacionamentos interpessoais e no respeito às questões éticas. Outro ponto importante a se destacar é o elevado grau de centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores.

Nesse mesmo sentido, Bunderson e Thompson (2009) aduzem que o significado do trabalho dos zeladores de animais aponta para a centralidade da noção do trabalho como uma vocação pessoal. Por outro lado, a pesquisa também inferiu que os trabalhadores percebiam que o seu trabalho tinha um dever moral, ocupavam tempo de sua vida e possuíam um sacrifício pelo seu salário.

Assim, torna-se importante destacar que Morin (2004) percebe o trabalho significativo classificando-o em três critérios: a significância do trabalho (na perspectiva individual), a orientação do sujeito (através do que ele está buscando, suas intenções ao trabalhar) e a coerência entre o sujeito e o trabalho que ele executa (relação entre valores, ações e expectativas).

Andrade, Tolfo e Dellangnello (2012) utilizaram como base para sua pesquisa referências da psicologia, enfocando as pesquisas de Morin (1996, 2001), trazendo uma perspectiva tradicionalista para os estudos, visto que a autora é uma autoridade na temática, a partir da ótica da psicologia.

Seguindo esse raciocínio, Bianchi (2013) também trouxeram suas contribuições na temática de sentidos do trabalho, através de um estudo qualitativo e quantitativo, em que utilizaram como instrumento de pesquisa o modelo MOW. A maior parte dos estudos realizados, principalmente no Brasil e em outros países sobre sentidos do trabalho, são produzidos a partir do referido modelo (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS, 2018). Esse modelo conta com as principais esferas: a) a centralidade do trabalho; b) as normas sociais do trabalho - como direitos e deveres, em que na pesquisa de Bianchi e Albuquerque (2013) não foi utilizado; e c) os resultados valorizados do trabalho - renda, autonomia, religião, relacionamento, conforto e oportunidade de aprendizagem (MOW, 1987).

Kubo e Gouvêa (2012) também utilizaram como base para a sua pesquisa a centralidade do trabalho (na esfera da vida das pessoas, como família, lazer, religião e vida comunitária), as normas da sociedade (sob a ótica do que a sociedade deveria proporcionar ao indivíduo e vice-versa) e os objetivos e os resultados valorizados (representando o que os indivíduos buscam com o trabalho). De acordo com os autores, foi possível identificar que o significado do trabalho se dá primeiro na centralidade do trabalho, depois nos objetivos e por último nas normas da sociedade.

Através da pesquisa de Bianchi e Albuquerque (2013) foi possível entender as relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas e o sentido do trabalho no cenário competitivo. Algumas das políticas e das práticas organizacionais que influenciam o sentido do trabalho são: o propósito e a direção organizacional, além da perenidade (BIANCHI; ALBUQUERQUE, 2013). Segundo os autores, a forma como a organização se apresenta e se define para o gestor é capaz de influenciar na sua convicção pessoal.

Nesse segmento, Coda e Fonseca (2004) constataram, através de uma pesquisa qualitativa, que o trabalho para um grupo de executivos, quando cumpre sua função e tem um significado para o indivíduo, consegue despertar um sentimento de gratificação e prazer. A partir desse estudo foi possível fazer uma relação com dez categorias de significados que vão ao encontro dos resultados alcançados pelo Grupo de Pesquisa MOW (1987). Além disso, Lundeberg e Peterson (1994) buscaram adicionar uma nova dimensão ao modelo do grupo MOW, a fim de estudar governos locais nos Estados Unidos e no Japão. Através da pesquisa foi possível evidenciar os efeitos de outras variáveis contextuais, como organização, região, nível hierárquico e país.

Já Palassi e Silva (2014) se apoiaram nas ideias do grupo MOW (1987) para evidenciar o significado do trabalho em uma empresa do setor de saneamento brasileiro na iminência de privatização. A pesquisa concluiu que a dinâmica confronta as ideias do grupo

MOW na construção do significado do trabalho, havendo uma fragmentação dos significados do trabalho entre os grupos na empresa.

O psicólogo Bendassolli (2007) entende que os sentidos e o valor do trabalho para os indivíduos na atualidade estão conectados com cinco narrativas, as quais o autor chama de *ethos*. Os *ethos* são narrativas identitárias que ajudam a interpretar os significados sobre o trabalho (BENDASSOLLI, 2008). As principais características desse modelo são observadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Características dos *ethos*

Moral disciplinar	Significa a responsabilidade do indivíduo em realizar as suas tarefas, independentemente de trazer ou não prazer. É vista como uma obrigação.
Romântico-Expressivo	É quando o trabalho é reconhecido pela forma como foi realizado e não pelo produto final, ou seja, o trabalho é importante pela atividade em si e é visto como um talento, um dom.
Instrumental	É um emprego cuja lógica está no sistema capitalista, em que o indivíduo não escolhe seu trabalho pela autorrealização, mas sim pelo <i>status</i> que ele proporciona. O trabalho é visto pela meritocracia e qualidade dos indivíduos, fonte de obtenção de renda e quanto eles ganham pelo cargo que ocupam.
Consumista	É quando o trabalho é visto a partir da obtenção de satisfação em um circuito de consumo. Então, elas podem variar de acordo com os ideais de consumo do indivíduo, sendo eles: visibilidade, <i>status</i> , prestígio. Outro ponto importante é o poder aquisitivo que o trabalho pode permitir ao indivíduo obter prazer e se satisfazer.
Gerencialista	É quando o indivíduo se torna empreendedor de si próprio, ou seja, é quando o indivíduo substitui o emprego por um projeto, uma carreira.

Fonte: BENDASSOLLI (2007)

Utilizando esse arcabouço teórico, Bispo, Dourado e Amorim (2013), através de uma análise de conteúdo, buscaram entender o sentido que indivíduos com a cultura *hip hop* atribuem ao seu trabalho. A partir da pesquisa realizada, foi possível entender que o sentido do trabalho para os sujeitos se permeia principalmente no *ethos* romântico-expressivo, o qual representa a forma do indivíduo enxergar o seu trabalho como um talento, um dom. Todavia, não exclui a experimentação de outras narrativas à medida que, ao longo de suas vidas, o trabalho foi adquirindo sentidos diferentes (BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013).

Outrossim, Bitencourt *et al.* (2011) buscaram por meio de uma pesquisa qualitativa entender o sentido do trabalho para os aposentados. A partir desse estudo, foi possível verificar a forma como os indivíduos enfrentam a ruptura sobre a ligação que o trabalho tem com os laços sociais. Eles apontam que a maioria dos aposentados reagiu positivamente com a aposentadoria e alguns expressaram vontade de continuar trabalhando no mercado de trabalho, destacando a centralidade do trabalho na vida do sujeito.

Diferente dos autores citados anteriormente, Cavalheiro (2010), no campo da psicologia, percebe que sentidos, significados e trabalho são fenômenos diferentes, porém, inter-relacionados. Cavalheiro (2010) entende que os sentidos atribuídos ao trabalho passam por alterações de acordo com o contexto individual, histórico, social e cultural no qual o sujeito está inserido. Além disso, através dessa pesquisa, o autor buscou investigar e compreender se a centralidade do trabalho se altera sob o processo de profissionais com diagnóstico de depressão, e como resultado percebeu que a contribuição social da atividade sempre permanece. Ademais, foi possível identificar que os trabalhadores que não percebem sentido no seu trabalho têm ele como fonte de adoecimento e os que ainda percebem sentido entendem o trabalho como fonte de saúde e prazer.

Nesse mesmo sentido, Lima *et al.* (2013) buscaram analisar o sentido do trabalho para as Pessoas com Deficiência (PcD), através da perspectiva da psicologia social, que tem como objetivo entender a subjetividade dos sujeitos. Dessa forma, foi possível identificar que os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência se caracterizam por ser um meio de sobrevivência, de senso de utilidade à sociedade, de garantia e de independência financeira e pessoal, assim como notou-se que a centralidade do trabalho está presente na vida de todos os entrevistados, sendo alguns relacionados à sobrevivência e outros à inserção social.

Em contrapartida, na visão do sociólogo Antunes (2003, 2008), o trabalho que tem sentido para os homens é potencialmente destruturante para o capital, não havendo uma relação entre ambos. Antunes (2000) aborda a temática contextualizando o cenário capitalista, neoliberal, de intensificação e de precarização do trabalho, sob a ótica da submissão dos trabalhadores a empregos que são instáveis, em que vivem sob ameaças constantes de demissão e autorresponsabilização da sua vida profissional.

Para o autor, não é possível conciliar um trabalho assalariado e estranhado com satisfação, realização e pertença. Na visão de Antunes (2000, 2003, 2008), a lógica do capital não contribui para o sentido do trabalho do indivíduo, na medida em que não possibilita o uso autônomo do seu tempo livre para se humanizar e se emancipar. O indivíduo ocupa o seu tempo livre dentro do trabalho ou buscando novas formas de crescimento, pois se torna responsável pela sua própria carreira, não restando tempo para viver sua vida no sentido mais profundo. Dessa forma, para que se tenha sentido fora do trabalho, é preciso existir sentido dentro dele (ANTUNES, 2008).

De forma semelhante, Dourado *et al.* (2009) contribuem afirmando que o sentido do trabalho está em categorias como espiritualidade, resistência e cidadania, ou seja, o sentido do trabalho também está em esferas fora do ambiente de trabalho. Com isso, o autor ressalta

que o trabalho ocupa lugar central na vida das pessoas, além de pontuar que o trabalho adquiriu significados distintos para a humanidade, ao passo que as organizações e o contexto histórico se alteraram. O trabalho, na visão de Dourado et al (2009), é compreendido como uma atividade que gera realização pessoal e não está conectada à relação dinheiro-mercadoria, como no modelo econômico capitalista.

Em vista disso, Lips-Wiersma (2002) entendem que a espiritualidade também influencia o propósito e contribui na construção de sentido, por meio da descoberta, priorização e equilíbrio, através dos quatro propósitos ao longo da sua vida e da sua carreira. Não obstante, Silva e Palassi (2009) buscaram analisar os sentidos da participação dos colaboradores em ações sociais dos Correios do Espírito Santo, visando compreender se a participação, por meio da Gestão Participativa associada à Tecnologia da Informação, poderia ser potencializada. E como resultados da pesquisa, encontraram que um dos sentidos se refere à espiritualidade, além da satisfação, omissão, oportunidade, frustração e missão.

Weiss *et al.* (2004) contribuem com o exposto, trazendo em sua pesquisa a importância da espiritualidade. Segundo os autores, essa também se destaca em um momento de busca por respostas significativas a respeito do propósito de vida, trabalho, carreira e lugar no mundo, pois o ser humano se questiona em determinado momento de sua vida sobre o porquê de realizar algumas atividades envolvendo, inclusive, o seu trabalho.

Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003) apresentaram um modelo de construção de sentido interpessoal e descreveram de que forma esse processo contribui na percepção de significados do trabalho para os funcionários. Através da pesquisa foi possível correlacionar que a construção do sentido interpessoal no trabalho contribui para um trabalho significativo.

A partir da meta-análise, que buscava identificar as principais fontes de significados do trabalho e os mecanismos que fazem um trabalho ter sentido para as pessoas, realizada por Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), foi possível constatar as quatro principais fontes de significados e os sete mecanismos de atribuição de sentido, sendo eles: o indivíduo, seus pares, o ambiente laborativo (missão e cultura organizacional, financeiro, cultural) e vida espiritual.

Entretanto, Lourenço, Ferreira e Brito (2013) apresentaram uma nova perspectiva com a dicotomia prazer-sofrimento e sua relação com o significado do trabalho para uma executiva. A pesquisa concluiu que o significado está conectado com a centralidade do trabalho, assim como com o prazer e o sofrimento. Além disso, foi possível destacar que ao longo da carreira da entrevistada, o trabalho adquiriu novos significados, sempre na esfera do prazer, sendo eles sentimentos como felicidade, orgulho, valorização, realização, reconhecimento, desafio, aprendizado e interação social.

Em uma perspectiva diferente, Borchardt e Bianco (2016) buscaram compreender os significados do trabalho voluntário entre os membros de uma igreja protestante luterana. Através dessa pesquisa foi possível identificar oito significados do trabalho, sendo eles: identificação; integridade e imagem; unidade; participação; incentivo; bom relacionamento com a profissão e entre o conselho de administração; além do suporte e reconhecimento, mostrando, então, que o relacionamento do indivíduo com o meio no qual está inserido interfere no significado do trabalho.

Brief e Nord (1990) reforçam o papel das condições laborais na construção de sentido do trabalho. Um exemplo disso é o senso de comunidade que poderia ser descrito por Dutton e Ragins (2007), quando os autores abordam a construção de sentido à medida que existe um engajamento e uma identificação através de normas, valores e perspectivas sobre o trabalho prestado.

Nesse sentido, o ambiente laborativo juntamente com a organização do trabalho se tornam fundamentais e devem oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (MORIN, 2001).

A partir do estudo de Morin (2001) foi possível identificar as características atribuídas a um trabalho com sentido, para orientar as decisões dos responsáveis pelos processos de transformação, sob a ótica da organização do trabalho, sendo elas:

- **É feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa:** o trabalho é uma atividade que precisa agregar valor, precisa ser uma tarefa produtiva. Para a autora, é importante que a organização do trabalho seja eficiente e que conduza a resultados.
- **É intrinsecamente satisfatório:** o prazer e a realização percebidos através da execução das atividades dão sentidos ao trabalho. A partir do momento em que o sujeito exerce seus talentos e suas competências, soluciona problemas, aprende competências, utiliza todo seu potencial, aumenta sua autonomia dentro do trabalho e também prova dos seus valores pessoais, realizando suas ambições, ele encontra sentido em seu trabalho. Outro ponto a ser destacado é que, em empresas que oferecem aos empregados serem administradores de suas atividades e apresentam *feedbacks* constantes ao trabalhador, a eficácia do mesmo tende a aumentar.
- **É moralmente aceitável:** ou seja, é um trabalho que respeita as prescrições sobre viver em sociedade de forma responsável. Um trabalho que não tem utilidade e que não desperta interesse dos seres humanos não corrobora para um trabalho com sentido.

- **É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias:** o trabalho é uma atividade que naturalmente coloca o homem em contato com outras pessoas e que contribui na constituição da identidade delas. Um trabalho com sentido pode ser considerado quando os sujeitos estão em contato com pessoas de qualidade, sejam do seu setor ou da empresa como um todo. Além disso, outra variável para um trabalho dotado de sentido é a capacidade que os colegas têm em ajudar os outros a resolverem problemas e reconhecerem habilidades.
- **Garante a segurança e a autonomia do trabalho:** o trabalho está associado ao termo ‘emprego’ e ao salário que permite ao trabalhador se sustentar e atender suas necessidades básicas. O trabalho lhe promove segurança e autonomia na medida em que o salário garante segurança e independência ao trabalhador.
- **Mantém ocupado:** o trabalho é visto como uma atividade que possui uma linha do tempo, com começo, meio e fim, através de horários em uma rotina. De modo que, é através da rotina do trabalho que o homem organiza a sua vida pessoal.

No Quadro 3 consta uma síntese das características de um trabalho que tem sentido, associadas aos princípios de organização, de acordo com Morin (2001).

Quadro 3 – Síntese das características de um trabalho que tem sentido associadas aos princípios de organização

Um trabalho que tem sentido é um trabalho que...	Características do trabalho	Princípios da organização
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos, utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	<i>Feedback</i> sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente-fornecedor
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho

Mantém ocupado	Ocupação	Carga de trabalho adequada
----------------	----------	----------------------------

Fonte: MORIN (2001, p. 18)

Na visão de Morin (2001), para que o trabalho seja satisfatório para os trabalhadores, é fundamental que ele atenda às suas competências, a fim de estimular as necessidades para o crescimento pessoal. Sendo assim, alguns recursos para tornar um trabalho satisfatório, são: a presença de desafios, o uso de mecanismos de *feedback*, o saber viver em sociedade com valores morais e éticos, bem como ter um trabalho em equipe que desenvolva as relações profissionais. Além disso, é importante que o trabalho proporcione condições que forneçam aos trabalhadores a sensação de segurança e de autonomia, os frutos de um salário e boas condições de trabalho.

O sentido do trabalho, então, é definido por Morin (2004) através de uma estrutura com três abordagens, sendo elas: a) significado, que envolve a centralidade do trabalho para o indivíduo; b) orientação, representando qual a busca que o indivíduo tem a partir do seu trabalho; e c) coerência, que se refere à harmonia entre o que o trabalho é e como o indivíduo o percebe.

Além disso, os estudos de Morin *et al.* (2007) acrescentam que o sentido do trabalho pode apresentar dimensões individuais, que consiste no sentido do trabalho para o indivíduo nos âmbitos da sua satisfação com o seu trabalho, a sua independência e coerência com os seus valores morais e pessoais; organizacionais, através de um relacionamento entre o trabalho e o indivíduo, podendo ter relação com a organização do trabalho e a utilidade, por permitir a colocação do indivíduo na sociedade, além de permitir relações com outras pessoas; e sociais, que representa a capacidade de contribuir socialmente através do trabalho.

Segundo Ferraz e Fernandes (2019), a pesquisadora Morin compreende o sentido do trabalho como a capacidade do ser humano em significar os sentidos atribuídos ao seu trabalho e do trabalhador em reconhecer um propósito positivo nas suas atividades, para que seja cada vez mais produtivo.

De acordo com Morin (2001, 2002) e Morin *et al.* (2003, 2007), um trabalho que tem sentido é realizado de forma eficiente, gerando um resultado útil e satisfatório à organização e ao indivíduo, permitindo que o trabalhador explore sua criatividade e sua autonomia, contribuindo e beneficiando a sociedade, além de permitir a sociabilidade do indivíduo por meio de suas atividades.

Em resumo, as pesquisas realizadas por Morin (1997, 2001), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006) foram essenciais para compreender as características do trabalho que

contribuem com a formação de uma percepção de coerência entre o que o sujeito idealiza e o que ele realmente faz (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). Morin e os pesquisadores parceiros, anteriormente citados, desenvolveram um instrumento para pesquisar o significado do trabalho. Esse instrumento seria capaz de evidenciar que, quanto mais os trabalhadores avaliavam positivamente a presença de características chave no trabalho, mais significado eles encontrariam nele.

Para Rodrigues *et al.* (2017) e Morin e Cherré (1999), existem seis construtos que determinam sentido em um trabalho: utilidade social; oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento; autonomia; cooperação e relacionamento com colegas; reconhecimento; e retidão moral. Essas variáveis, juntamente com sua definição, estão resumidas no Quadro 4.

Quadro 4 – Variáveis antecedentes do sentido do trabalho

Variáveis	Definição
Utilidade Social	O trabalho tem por objetivo uma contribuição social.
Autonomia	A realização do trabalho envolve a capacidade de tomar decisões sobre tempo, recursos e resultados.
Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento	O trabalho envolve a experiência de aquisição de conhecimento e de habilidades.
Cooperação e relacionamento com colegas	A realização do trabalho envolve experiências de solidariedade com bons e relevantes relacionamentos com colegas e pares.
Reconhecimento	A realização do trabalho acarreta a experiência de retorno positivo da parte de superiores e pares.
Retidão Moral	O trabalho está de acordo com os valores do indivíduo (dimensão ética).

Fonte: Adaptado de RODRIGUES *et al.* (2017, p. 1061)

Essas dimensões serão descritas no capítulo referente à metodologia e serão aplicadas na etapa empírica da pesquisa. Os mesmos seis construtos também se relacionam com Ciulla (2000), que entende que o sentido do trabalho contém uma dimensão objetiva, que engloba condições de trabalho como ambientes e relacionamentos, além de uma dimensão subjetiva, que são representadas pelas percepções dos trabalhadores quanto à autonomia e ao propósito.

Na visão de Araújo e Taegtow (2008), a relação que cada pessoa pode estabelecer através de uma sequência de ações que realiza no seu trabalho, tanto individual quanto social, pode ser dotada de sentido. Além disso, os autores acreditam que deve ser valorizado os demais sentimentos de realização de trabalho e utilidade, através de um meio de produção da vida do trabalhador. Acrescentam ainda que:

O ser humano busca esse ideal, em sua consciência, em sua configuração que deseja imprimir ao trabalho, antes e depois de sua realização, ressaltando o sentimento de liberdade na capacidade de colocar finalidade em tudo. O trabalho, ainda nos dias atuais, mostra-se como fundador da realização do ser social e como condição para sua existência. Ele é uma embarcação sólida na vida de cada ser humano; precisa de oceanos para navegar, portanto, às âncoras são lançadas temporariamente (ARAÚJO; TAEGTOW, 2008, p. 54).

Para Silva e Capelle (2015), antes, o trabalho era entendido como meio de sobrevivência e acúmulo de riqueza, porém, hoje, se faz presente como uma das fundamentais dimensões da vida humana. Segundo eles, os indivíduos são identificados por meio das atividades que realizam e do seu trabalho.

Dessa forma, neste tópico foi discutido o tema de *sentidos do trabalho*, sendo destacadas as diversas abordagens em diferentes contextos de trabalho. Entretanto, nesta pesquisa, o recorte teórico utilizado foi interpretado pelo prisma de Rodrigues *et al.* (2017).

2.3 CONTEXTO DO EXTREMO SUL E O VAREJO

Para discutir os sentidos do trabalho é preciso contextualizar o cenário onde a pesquisa foi realizada, tanto da cidade quanto do segmento escolhido. Assim, nos próximos tópicos serão apresentados os contextos econômicos das cidades de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul, locais pesquisados no estudo, além das particularidades da indústria varejista e da empresa em estudo.

2.3.1 Cenário econômico rio grandino

O mercado de trabalho passou por transformações, modificando a vida do trabalhador brasileiro. Esse cenário, na cidade de Rio Grande, acentuou-se, em função do surgimento, instalação e crise da indústria naval, sendo o setor empregatício o mais impactado (FAÉ; CAMARA; ROSA, 2018). No período de 2007 a 2013, houve um crescimento significativo no número de admissões na região (BRASIL, 2017).

Segundo Chagas (2017), o município passou por várias fases distintas no processo de desenvolvimento econômico desde o século XVIII, sendo uma região importante no Estado em que está inserido, pela sua industrialização, pela indústria pesqueira e pelos diversos investimentos que se desenvolveram em conjunto com a implementação do Superporto e a efetivação dos corredores de Exportação do Rio Grande do Sul.

A região de Rio Grande e do Estado do Rio Grande do Sul passaram por vários períodos de baixo crescimento econômico. Até que, em 2006, com a implantação do Polo Naval, a cidade começou a crescer novamente tendo um aumento considerável em seu Produto Interno Bruto (PIB) (CHAGAS, 2017). Desse modo, em 2008, o município se tornou a quarta cidade mais rica e, como consequência, surgiu a necessidade de investir em infraestrutura física, modificando a área portuária e toda comunidade local, conforme apresentou o autor citado.

Com a grande demanda por mão de obra qualificada, o número de imigrantes também aumentou. O que fez com que a procura por imóveis também crescesse, atraindo a atenção de especuladores na cidade para investir na área imobiliária (CHAGAS, 2017). Entretanto, o autor ressalta que os problemas com habitação, saúde, segurança e mobilidade, que já permeavam a cidade, agravaram-se diante da vinda de vários trabalhadores para o Polo Naval.

O início desse ciclo econômico começou em 2005, quando as indústrias do Polo Naval foram direcionadas à construção de navios e plataformas para aumentar a extração do petróleo e atender às demandas da Petrobras (SINAVAL, 2009). Em 2013, a indústria do Polo Naval da cidade de Rio Grande diminuiu suas atividades, por estarem entregando as plataformas que já tinham sido acordadas e pela incerteza em receber novos pedidos (FAÉ, 2016). Tal cenário se agravou entre os anos de 2015 e 2016, de modo que, os efeitos da crise econômica que o Brasil enfrentava foram evidenciados através da quantidade de desligamentos de trabalhadores na cidade (BRASIL, 2017).

O mundo do trabalho local é protagonizado pela reestruturação produtiva nas últimas décadas, pelo alto índice de desemprego na cidade após a crise do Polo Naval, em 2013, e pela precarização do trabalho nas empresas varejistas, contexto no qual a presente pesquisa se caracteriza. No entanto, mesmo com todas as ondas de crescimento, aumento da concorrência e vinda de grandes redes para a cidade de Rio Grande devido ao Polo Naval, o setor de varejo na cidade e, em especial, a empresa em que se realizou a presente pesquisa se mantiveram fortes (CHAGAS, 2017).

2.3.2 Contexto pelotense

De acordo com Tejada e Baggio (2013), a partir dos anos de 1990, Pelotas assistiu Rio Grande estar entre as principais economias do Estado, apresentando tendências de avanços econômicos maiores. O município, que desde o século XIX até o século XX, era uma das principais potências econômicas do Rio Grande do Sul, não acompanhou o crescimento

econômico de outros municípios gaúchos (ROCHA; ARNS, 2019). A cidade começou a perder força econômica após o ano de 1939, depois de ser uma das cidades com maior valor no PIB gaúcho e PIB *per capita* (TEJADA; BAGGIO, 2013).

Os fatores determinantes de baixo desenvolvimento de Pelotas se dão por: baixo empreendedorismo, conservadorismo dos proprietários de terra, baixa densidade demográfica, estrutura produtiva latifundiária, inexistência de economias de aglomeração, falta de integração entre os setores da região e um mercado limitado (ROCHA; ARNS, 2019).

A cidade, a partir de 1990, dedicou-se à industrialização de conservas, especialmente a de pêssego (FERREIRA, 2011). Durante as entressafras de pêssego, industrializava-se figo, ameixa, abacaxi, entre outras, fazendo com que aumentasse a flexibilização do mercado de trabalho, pois como eram períodos de trabalho, a demanda era flexível, diminuindo os direitos e as garantias pré-estabelecidas, caracterizando assim, o processo de precarização do trabalho (ROCHA; ARNS, 2019).

De acordo com Colares e Faria (2006), essa reestruturação produtiva impactou diretamente o mercado de trabalho do município, visto que se reduziram 13.064 empregos formais. Nesse mesmo cenário, entre os anos de 1990 e 2000, reduziram-se consideravelmente os números de empregos formais para homens, aumentando a presença da atuação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente nas indústrias de conservas (COLARES; FARIA, 2006).

Segundo Rocha e Arns (2019), a partir da crise política e da recessão econômica no Brasil em 2015, o número de desempregados continuou aumentando até o ano de 2017. A queda de empregos formais na indústria iniciou em 2013 e no setor de comércio e serviços em 2015, sendo que o setor de serviços teve menor expressividade quanto aos demais setores (ROCHA; ARNS, 2019).

2.3.3 Contexto de São Lourenço do Sul

O município de São Lourenço do Sul, previamente nomeado de Vila do Boqueirão, começou a sua colonização no século XVIII (IBGE, 2016). A cidade se destacou por ter um dos mais importantes portos de veleiros mercadores do Sul do país e ser um dos maiores produtores de batata durante o século XIX e parte do século XX (PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO LOURENÇO DO SUL, 2020).

São Lourenço do Sul está relacionada a grandes atividades econômicas, como agropecuária, suínos, bovinos, laticínios, milho, feijão, soja, arroz, batata, cebola, fumo,

aspargo, pimenta, alho e amendoim, além de serviços de turismo, como hotéis, restaurantes e pousadas (IBGE, 2016).

Os principais pontos turísticos da cidade envolvem o Caminho Pomerano, que protagoniza um roteiro do meio rural, o qual caracteriza o histórico da cidade e as praias na temporada de verão (período de janeiro a março), atraindo diversos turistas que buscam usufruir das belezas naturais da cidade (LUBKE, 2011).

Dessa forma, os trabalhos são configurados como flexíveis, visto que configuram uma demanda por sazonalidade dependendo da área de atuação exercida, fazendo com que os pontos de trabalho formais sejam reduzidos, aumentando a competitividade entre os indivíduos por vagas duradouras e com direitos assegurados.

2.3.4 Contexto varejista

O setor varejista, no Brasil e no mundo, de acordo com o Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV), é um dos setores mais importantes para a economia, gerando empregos formais, crescendo de forma expressiva e representando, nos países desenvolvidos, um dos maiores PIBs (SIQUEIRA, 2016).

Entre 2004 e 2013, ocorreu um crescimento de 106% no setor varejista brasileiro, que passou a ser considerado uma grande potência para o mundo (SIQUEIRA, 2016). A reestruturação comercial do setor supermercadista ganha força na segunda metade dos anos de 1990, a partir do aumento da automação comercial e das novas práticas da organização do trabalho, baseadas na flexibilização típica do modelo toyotista de produção (CAVALCANTI, 2019).

Essas modificações comerciais representam um processo de reestruturação produtiva que iniciou nos anos de 1970, cujas características são ancoradas na crescente flexibilização do trabalho, no uso de novas tecnologias e no funcionamento de um sistema “autônomo” (CAVALCANTI, 2020). Tais transformações no setor comercial varejista, segundo França Junior (2009), contribuíram para a diminuição na qualidade dos empregos criados e no número de trabalhadores no setor varejista, além de retrain os salários dos comerciários e intensificar o processo de precarização dentro desse setor.

Através da nova organização do trabalho, de acordo com Cavalcanti (2019), as redes varejistas passaram a exigir, dos trabalhadores, flexibilidade para cumprir novas atividades, fazendo com que eles tivessem um desgaste físico e mental superior para atender às demandas do seu cargo. Nesse sentido, os trabalhadores poderiam executar diversas atividades

dentro de uma única função, sem que se enquadrasse como desvio de função (CAVALCANTI, 2019).

Concomitantemente, esse assunto estabeleceu diversas nuances e temáticas exploradas no mercado de trabalho, por ela aumentar consideravelmente o número de postos de trabalho (SIQUEIRA, 2016). Essa área é caracterizada por oferecer condições de trabalho que apresentam um aprofundamento na precarização do trabalho, através de mecanismos como: terceirização, auxiliando a empresa a externalizar os custos do trabalho no varejo; aumento da flexibilidade das jornadas, diminuindo o tempo livre do trabalhador; e intensificação do trabalho (LEMOS, 2019).

A partir desses mecanismos de precarização, como a terceirização, os direitos desses trabalhadores são diminuídos, pois ao invés de contratarem diretamente o indivíduo, contratam empresas que fazem a intermediação da mão de obra que oferece o serviço, aumentando as escalas de horários e diminuindo as condições de trabalho e de remuneração, estabelecidos pelo acordo coletivo dos comerciários das redes varejistas (LEMOS, 2019).

Algumas leis, como a Lei nº 10.101/2000, a Lei nº 11.603/2007, a Medida Provisória nº 1.709/1998 e a Lei nº 9.061/1998, redefinem a organização do trabalho a partir da regulamentação do trabalho nos domingos, nos feriados, na flexibilização de contratos *part-time* e na criação do banco de horas, respectivamente. A respeito da contratação parcial nos supermercados, predominam os empacotadores e os empregados admitidos durante o período de experiência. Quando aumenta a demanda é possível fazer esse tipo de contratação (CAVALCANTI, 2019).

Com essas medidas, o trabalhador passa a ter menos tempo de descanso e convívio familiar. Os contratados por tempo parcial, por exemplo, podem trabalhar de 25 até 30 horas semanais sem direito a horas extras ou até 26 horas semanais com direito a seis horas extras, segundo a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017a).

A jornada de trabalho nos supermercados, segundo Lemos (2019), nem sempre respeita as barreiras legais. A autora destaca as violações trabalhistas a partir de uma consulta no Ministério do Trabalho e Emprego, onde, das 945 infrações registradas contra uma rede de supermercados, 185 eram pelas violações de descanso.

No caso de operadoras de caixa, o caso ainda fica mais grave, pois a falta de descanso pode resultar em infecção urinária, havendo até situações em que as trabalhadoras se urinam no seu posto de trabalho (LEMOS, 2019). Além disso, Pereira Netto (2011) destaca que o acúmulo de funções dentro dessa atividade se caracteriza como intensificação do trabalho.

Outra característica do cenário varejista é o desvio de função pela multipotencialidade dos trabalhadores (BRASIL, 2014), e isso decorre pela baixa exigência de qualificação, possibilitando a ampliação do aproveitamento do mesmo trabalhador em setores e atividades distintas (LEMOS, 2019).

Além disso, um estudo realizado por Dunnett e Arnold (2006) traz a perspectiva da cultura de incentivo a práticas motivacionais chamadas ‘rostos felizes’, a qual busca promover o comprometimento dos funcionários nas atividades realizadas e maior engajamento em equipe. Esses mecanismos são encontrados em empresas varejistas do setor de supermercados, através da cultura organizacional de uma rede global, e corroboram para uma manipulação da linguagem e de códigos da organização (LICHTENSTEIN, 2019).

A captura da subjetividade do trabalhador comerciário também aparece como um ponto que ajuda a compreender o cenário varejista através de esquemas de salário, mecanismos para trazer um engajamento dos trabalhadores ou até mesmo utiliza-se os eufemismos para nomear os indivíduos como ‘colaborador’ (PEIXOTO JUNIOR, 2007).

Nesse mesmo sentido, outro ponto a ser destacado, que foi trazido por Grugulis, Bozkurt e Clegg (2011), é o foco da empresa no discurso da liderança visionária e empreendedora. Porém, tal liderança e gerência não geram maior autonomia ou participação nas decisões da organização, baixando, dessa forma, a influência dos gerentes nas práticas organizacionais.

Segundo Siqueira (2016) e um estudo realizado pela *HayGroup* (2015), as empresas do setor varejista, do Brasil, têm uma rotatividade alta, totalizando 41%, as quais são caracterizadas, principalmente, pelos trabalhadores que estão no começo da sua jornada profissional. Além disso, é sábio destacar que esse fator prejudica diretamente a empresa, pois precisa despender tempo recrutando, selecionando e treinando os trabalhadores.

Dessa forma, como aponta Lemos (2019) a construção de laços e identificação com outros trabalhadores causam uma fragmentação da classe trabalhadora dentro da própria organização, ficando evidente a repartição da busca de direitos através de sindicatos diferentes. Dentro dessa ótica, as relações de trabalho se modificam e os significados que o trabalhador produz sobre o seu trabalho também, como afirma a autora.

À medida em que os processos de precarização no trabalho ganham força, a rede varejista oferece algumas condições melhores, como medidas protetivas do registro da carteira e salário mínimo frente às estratégias de terceirização que reduzem os custos, diminuindo benefícios e rebaixando as condições de trabalho (LEMOS, 2019).

Diante desse movimento, a vulnerabilidade dos sindicatos nesse setor implica na perda da capacidade de negociação entre empresas e trabalhadores, aumentando a insegurança na permanência no emprego e a incerteza do futuro, instalando-se o processo de precarização no trabalho.

Além disso, Peixoto Junior (2007) acrescenta que existe uma expansão e crescimento de novos negócios, assim como aumento no faturamento nas redes de super e hipermercados, porém o número de empregos formais não aumenta na mesma proporção dos avanços tecnológicos e estratégias de expansão.

Portanto, esse setor tem a sua base de trabalhadores formada por indivíduos com baixo grau de escolaridade e pouco nível de complexidade na execução das atividades (YAMAMOTO; QUERIDO; OLIVEIRA, 2011). Desde sua reestruturação na metade dos anos 90, a área varejista e de supermercados deu início ao aumento e à aceleração de crescimento e expansão, porém diminuindo postos de trabalho, contribuindo, junto com as flexibilizações impostas por lei, com a precarização e as mudanças no mundo do trabalho.

Para obter melhores resultados na seguinte pesquisa, é preciso que se tenha um entendimento do contexto de trabalho da empresa ALPHA. Para tal, é necessário descrever o real trabalho dos respondentes quanto a cargos e rotinas, tipos de vínculos e ligações com a organização, como será feito no tópico seguinte.

2.3.5 A empresa varejista ALPHA

A empresa varejista ALPHA, é uma empresa de supermercados, presente no Estado do Rio Grande do Sul, e, conforme foi dito, será o objeto de estudo desta dissertação. Ao todo, a empresa é responsável por empregar 2.230 pessoas, as quais estão distribuídas entre as cidades de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul. De modo que, existem sete lojas em Rio Grande, com 1.198 trabalhadores; duas lojas em Pelotas, com 563 trabalhadores; e uma loja em São Lourenço do Sul, com 113 trabalhadores. Dentro da totalidade de funcionários, ainda existe o centro administrativo, composto por 146 trabalhadores; a central de distribuição, composta por 144 trabalhadores; e a manutenção, composta por 66 trabalhadores.

A empresa está composta por trabalhadores que ocupam funções das áreas administrativas, os quais encontram-se localizados no interior do centro administrativo, e operacionais, nos demais setores. No centro administrativo, concentram-se os trabalhadores que possuem maior grau de escolaridade, e nas lojas, os que demandam menor grau de escolaridade.

Nesse sentido, o centro administrativo é composto por toda gestão das lojas das três diferentes cidades e possui setores como recursos humanos, financeiro, marketing, logística, centro de processamento de dados e outras atividades administrativas, centro de distribuição e de tecnologia da informação.

Já nas lojas, existe uma extensão dos recursos humanos, que está localizada no centro administrativo, a qual é composta pelo departamento pessoal e pela gerência, que auxiliam na gestão das atividades como controle de ponto e as demais relacionadas ao operacional da empresa.

Além disso, nas lojas ainda encontra-se os trabalhadores que operam em setores como açougue, empacotador, caixa, auxiliar de frutas, legumes e verduras (FLV), lancheria, higienização, salão, padaria, comércio, rotisseria, fiabreria, prevenção de perdas, depósito, restaurante, uniforme, secretaria, *e-commerce*, laticínios, mercearia, frente de caixa, hortifrúti, confeitaria, motorista, conferência, jovem aprendiz, serviços gerais, perfumaria, provisionador, promotores de venda, fiscais de preço, entre outros.

Ademais, ressalta que é possível identificar traços do fordismo dentro da organização, no que diz respeito a padronização e a especialização das atividades rotineiras e mecanizadas para que se obtenha maior produtividade, assim como alta hierarquização.

A partir dos conhecimentos até aqui apresentados, o próximo tópico busca apresentar estudos empíricos sobre os sentidos do trabalho, para que se possa ter um panorama das produções de conhecimento sobre o tema apresentado nesta pesquisa, bem como obter auxílio para a compreensão dos dados.

2.4. ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE OS SENTIDOS DO TRABALHO

Graf e Coutinho (2012) analisaram os sentidos do trabalho para trabalhadores e trabalhadoras de abatedouros, e com isso descobriram que existe uma divisão sexual em que as mulheres exercem atividades mais desvalorizadas, porém não compreendiam assim. Entendiam, portanto, como posições ‘naturais’ de homens e de mulheres em uma organização. Segue abaixo um trecho da pesquisa que expressa um pouco sobre o exposto:

Em geral, os discursos das trabalhadoras evidenciaram uma apropriação das relações objetivas vivenciadas no abatedouro, no entanto em alguns momentos outros discursos emergiram, em parte, como dores sentidas no corpo e, em outra parte, nas falas de mais resistência como a insatisfação com os baixos salários, a vontade de conquistar outro emprego para as mais jovens e aposentadoria para as mais idosas (GRAF; COUTINHO, 2012, p. 480).

Outro estudo a ser analisado sobre a discussão é o de Gazo, Raitz e Ordóñez (2013). Os autores realizaram uma pesquisa entre dois países com o contexto de trabalho oposto: um no Brasil, que na época estava em expansão econômica, e outro na Espanha, onde havia uma recessão desencadeando uma crise que afetou os empregos de vários setores, principalmente na área da educação.

Já Silva e Capelle (2015) buscaram compreender os sentidos subjetivos produzidos por mulheres que atuam na prostituição em boates do interior de Minas Gerais, através de uma breve contextualização da profissão e das trajetórias de cada entrevistada. Nesse contexto, percebe-se que a atribuição de sentidos está condicionada à importância dada ao trabalho, o que é, em boa parte, influenciado por questões históricas e socioculturais, além de se modificar nas diferentes etapas da vida (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018).

De acordo com os autores supracitados, o trabalho tem grande repercussão na vida dos seres humanos e na sua subjetividade, principalmente na deficiência, transformando assim, os sentidos atribuídos ao trabalho. Dessa forma, através de uma pesquisa realizada com 13 pessoas com deficiência (física, auditiva e visual) adquirida, Santos e Carvalho-Freitas (2018) buscaram evidenciar uma contribuição no campo de sentidos do trabalho.

Tendo em vista que o trabalho pode ter grande impacto no cotidiano e na subjetividade das pessoas, e que uma deficiência gera efeitos psicossociais singulares, a pesquisa buscou compreender os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência. As principais contribuições teóricas geradas foram: os significados são transformados em sentidos e a construção desse sentido depende da personalidade de cada indivíduo, das condições em que executam e também das escolhas e experiências individuais (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018).

Souza e Lisboa (2006) investigaram os sentidos do trabalho e as emoções geradas a partir dele. Além disso, buscaram entender as diversas emoções a partir do trabalho de enfermagem nas unidades de internação hospitalar. A partir do estudo, foi possível compreender que o trabalho gera uma complexidade exacerbada pela especificidade de uma organização de trabalho que, diversas vezes, não abarca todas as potencialidades e limita os trabalhadores. Nesse contexto, a subjetividade do ser frequente é desconsiderada, o que conduz a um sentimento de conflito e a um sentido do trabalho que são difíceis de serem entendidos, pois parece faltar certa racionalidade para apreendê-los.

Rodrigues, Barrichello e Morin (2016) buscaram entender o sentido do trabalho para profissionais que atendem no âmbito privado e no âmbito público. Dessa maneira, foi

interpretado que quem atende a população mais carente compreende mais sentido em seu trabalho, mesmo tendo pouco comprometimento afetivo com a empresa. Os autores acreditam que esse sentido possa ter ligação com o propósito social, mas não necessariamente com o emocional.

Além disso, foi constatado a partir do estudo anterior que os profissionais que trabalham com o Sistema Único de Saúde (SUS) podem ter experiência de menos estresse e maior reconhecimento que os colegas da iniciativa privada. Outro ponto a ser abordado por Rodrigues, Barrichello e Morin (2016) é que a opção por ser técnica de enfermagem é uma saída para a ascensão socioeconômica e para o caminho do empoderamento social, causando uma distinção. A escolha da profissão é uma forma para superar a pobreza e a invisibilidade.

Em contrapartida, Oliveira *et al.* (2004) acrescentam que quando o trabalho faz sentido para o trabalhador, ele colabora com a organização por conseguir alcançar a eficácia sem a preocupação de programas de incentivo ao trabalhador. Apontam também que o sentido que as pessoas buscam no trabalho depende de fatores como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, porém nem sempre as empresas oferecem isso. Segundo Fryer e Payne (1984), o trabalho pode ser uma atividade com utilidade para atingir um objetivo específico e gerar prazer através da sua execução.

Diante dos estudos empíricos na área de sentidos do trabalho aqui apresentados, foi possível ampliar a lente teórica deste estudo. E com isso, identificar as lacunas que esse tema ainda deixa nesse campo e onde é possível uma aprofundação teórica. Nesta dissertação, a contribuição será no âmbito varejista de supermercados. Para tanto, o próximo capítulo irá detalhar a metodologia utilizada na presente pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção destaca os procedimentos metodológicos da pesquisa. A seguir, serão descritos os passos que foram trilhados, como: abordagem teórica, classificação da pesquisa, população e amostra, procedimento de coleta de dados, instrumento de coleta de dados, preparação para análise dos dados e validação do instrumento de pesquisa.

3.1 ABORDAGEM TEÓRICA

No presente estudo, para que fosse possível compreender os sentidos do trabalho considerou-se aspectos teóricos, os quais estão apresentados a seguir.

3.1.1 Sentidos do trabalho

No presente estudo, utilizou-se a lente teórica e metodológica do modelo proposto por Rodrigues *et al.* (2017), como forma de compreender os sentidos do trabalho no varejo. O referido modelo foi desenvolvido com base nos estudos de Morin (2001, 2008), nos quais a autora elaborou e testou seis hipóteses relacionando construtos antecedentes do sentido do trabalho (autonomia, aprendizagem e desenvolvimento, utilidade social, reconhecimento, retidão moral e cooperação entre pares, além do construto central, o sentido do trabalho). Além dos consequentes sendo eles: comprometimento afetivo, bem-estar psicológico e sofrimento psicológico. Entretanto, nesta pesquisa, se utilizará apenas o construto de sentidos do trabalho e os seus antecedentes.

Assim, para medir os sentidos atribuídos ao trabalho no contexto do varejo, optou-se pela escala desenvolvida e validada por Rodrigues *et al.* (2017), a qual relaciona os seis fatores propostos por Morin e Cherré (1999) como construtos antecedentes que se conectam à experiência de sentido.

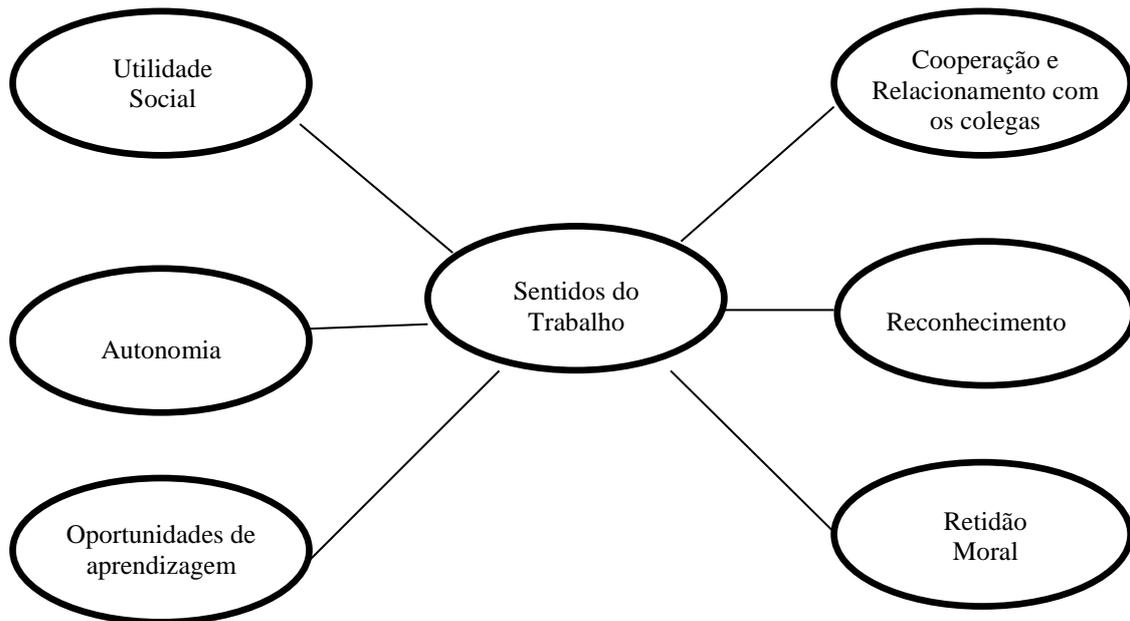
Para definir o construto central do estudo, sugeriu-se o trabalho de Morin (2003), que utilizou o conceito de *meaningfulness of work* sob a perspectiva teórica de May, Gilbson e Harter (2004).

Como destacado na seção 2.1 ‘Mundos do Trabalho e Sentidos do Trabalho’, as transformações no contexto do mercado de trabalho, no Brasil e na região em que a pesquisa se desenvolveu, influenciam diretamente as condições de vida e saúde do trabalhador, assim como os sentidos que ele atribui ao seu trabalho. Nesse sentido, Rodrigues, Barrichello e Morin

(2016) afirmam que não é fácil definir o construto ‘sentidos do trabalho’. Delimitar se um trabalho tem sentido ou não, de maneira científica, deriva da subjetividade e interpretação dos indivíduos, além dos fatores sociais e culturais, bem como de arcabouços teóricos de diversas áreas de atuação (RODRIGUES; BARICHELO; MORIN, 2016).

Na Figura 1 apresenta-se o modelo teórico utilizado na pesquisa.

Figura 1 – Fatores ligados aos sentidos do trabalho



Fonte: Rodrigues et al. (2017).

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O enfoque da pesquisa pode ser classificado como de natureza descritiva com abordagem quantitativa. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), esse tipo de pesquisa busca descrever fenômenos, eventos, situações e contextos, além de detalhar como se manifestam. Gil (1987) acrescenta que as pesquisas descritivas possuem o objetivo de descrever características de uma população específica, de fenômenos e relacionar variáveis, como é o caso da presente pesquisa.

Ademais, as pesquisas descritivas têm como objetivo estudar características de determinados grupos, como sexo, nível de escolaridade, estado físico e mental e idade. Outro ponto para caracterizar esta pesquisa como descritiva é por ela ter buscado estabelecer relações entre preferências e entre variáveis que determinam a natureza das relações.

O presente estudo buscou compreender os sentidos do trabalho a partir de construtos desenvolvidos e validados anteriormente, em uma empresa varejista, sendo a sua abordagem quantitativa. Segundo Silva e Menezes (2005), a pesquisa quantitativa entende que tudo pode ser quantificável, o que permite traduzir números em opiniões e informações para analisá-las. Nesse sentido, ao utilizar essa técnica é possível ter acesso a estatísticas, como porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficientes de correlação, comparação de médias, análise de regressão, entre outras.

Para o processo de investigação foi adotada a pesquisa *survey*. Esse tipo de pesquisa se caracteriza pela interrogação dos indivíduos, na qual se deseja conhecer o comportamento de uma dada população. Nesse procedimento ocorre a solicitação de informações a um grupo de pessoas acerca do problema investigado, para que mediante uma análise quantitativa-descritiva se obtenha respostas e conclusões acerca dos dados coletados (GIL, 2002).

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da pesquisa consiste nos trabalhadores da empresa varejista estudada, totalizando 2.230 funcionários na região de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul. Ao todo, existem sete lojas em Rio Grande, com 1.198 trabalhadores; duas lojas em Pelotas, com 563 trabalhadores; e uma loja em São Lourenço do Sul, com 113 trabalhadores. Dentro da totalidade de funcionários, ainda existe o centro administrativo, composto por 146 trabalhadores; a central de distribuição, composta por 144 trabalhadores; e a manutenção, composta por 66 trabalhadores.

A coleta dos dados foi caracterizada pela divisão de estratos por localidade e pelas diferentes lojas, para que pudessem ser analisados a partir de uma amostra selecionada, para representar a população do estudo. Portanto, define-se a amostra como probabilística estratificada, permitindo comparar diferentes segmentos dentro de uma mesma população, como funcionários que exercem funções operacionais e administrativas, ou funcionários lotados em diferentes lojas ou localidades.

Para que isso fosse possível, estipulou-se o tamanho mínimo da amostra a partir do critério de seleção do tamanho amostral proporcional à população, estimando, dessa forma, o mínimo de pessoas que deveriam compor a amostra pesquisada, conforme a proporção de funcionários atuando em cada um dos três municípios pesquisados.

O cálculo foi operacionalizado com base nos critérios de Ochoa (2015), através da seguinte expressão matemática:

$$\frac{\sum_{h=1}^L W_h p_h (1 - p_h)}{e^2} \quad (1)$$

Em que:

L é o número de camadas em que se divide a amostra;

h é o índice que se refere a um estrato concreto;

p_h é a proporção que se buscando total da população;

e é a margem de erro aceita; e

W_h é o peso que o estrato/camada tem na amostra (tamanho do estrato a respeito do total da amostra).

Assim, após a aplicação da fórmula, foi possível determinar o mínimo de integrantes para representar a população investigada, o que determinou um total de 337 respondentes, considerando-se um nível de confiança de 95%.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Para obtenção dos resultados, os dados foram coletados presencialmente em todas as unidades, visto que os trabalhadores não tinham acesso aos computadores e alguns não tinham *e-mail* para responder ao questionário via *Google Forms*. Inicialmente, foi feito contato por *e-mail* com o Diretor e Coordenador de Recursos Humanos da empresa, a fim de explicar os objetivos da pesquisa e solicitar orientações para a aplicação dos questionários (Anexo 2).

O departamento de Recursos Humanos da empresa entrou em contato com todas as chefias de cada unidade, requisitando a disponibilidade dos trabalhadores em dia e horário marcado para preenchimento do questionário. Dessa forma, a pesquisadora foi presencialmente a cada unidade coletar os dados, sendo orientada pelos responsáveis de cada local.

O período de coleta ocorreu entre 12/11/2020 e 14/11/2020. Ao final da coleta foram obtidos 389 questionários respondidos, que, após análise preliminar, resultaram em 356 respostas válidas (representando 91,5% do total de questionários respondidos). Os questionários considerados inválidos foram excluídos por mau preenchimento dos respondentes, especialmente por utilizarem apenas um ponto da escala para avaliar as questões do questionário ou deixarem mais do que '1' questão em branco.

Considerando apenas os questionários aptos para análise, a representatividade da amostra se deu da seguinte forma: quanto às lojas, os trabalhadores de Rio Grande representam 49,15%, Pelotas 36,94% e São Lourenço do Sul 14,16%. Com relação ao local de coleta, em

Rio Grande foram coletados no Escritório Central (n = 24; 6,66%), na Unidade Hiper (n = 25; 6,94%), Osório (n = 19; 5,28%); Teixeira (n = 13; 3,61%), *Shopping* (n = 18; 5%), Confeitaria (n = 3; 0,83%), Pizzaria (n = 1; 0,28%), Britto (n = 13; 3,61%), Depósito Central (n = 19; 5,28%), Trevo (n = 13; 3,61%) e Cassino (n = 29; 8,05%), representando 49,15% da amostra total.

Já em São Lourenço do Sul foram coletados 51 questionários, representando 14,16% da amostra total. E, em Pelotas, foram coletados questionários na Unidade Domingos de Almeida (n = 66; 18,33%) e Dom Pedro (n = 67; 18,61%), totalizando 36,94% da amostra total. A Tabela 1 apresenta a representatividade da amostra quanto ao local de atuação dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 – Representatividade da amostra

Localidade	Unidade	N	%	n
Rio Grande	Escritório Central (L1)	20	5,56	20
	Hiper (L2)	25	6,94	25
	Osório (L3)	19	5,28	19
	Teixeira (L4)	13	3,61	13
	Shopping (L5)	18	5	18
	Confeitaria (L6)	3	0,83	3
	Pizzaria (L7)	1	0,28	1
	Britto (L8)	13	3,61	13
	Depósito Central (L9)	19	5,28	19
	Trevo (L10)	13	3,61	13
	Cassino (L11)	29	8,05	29
São Lourenço do Sul	São Lourenço do Sul (L12)	51	14,16	51
Pelotas	Domingos de Almeida (L13)	66	18,33	66
	Dom Pedro (L14)	67	36,94	67

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Com o objetivo de compreender os sentidos do trabalho, foi utilizado o questionário proposto por Rodrigues *et al.* (2017), o qual foi desenvolvido com o objetivo de avaliar os fatores que antecedem a experiência de sentidos do trabalho e o comprometimento afetivo em peritos criminais da Polícia Civil.

O instrumento está estruturado em duas partes, sendo a primeira composta por questões sobre o perfil dos trabalhadores, como sexo, estado civil, idade, departamento que atua, localidade, tempo de atuação na empresa e grau de escolaridade. E a segunda parte, sendo

composta por questões referentes à atividade profissional, constituída por sete blocos, representando situações ligadas a: utilidade do trabalho; autonomia; oportunidade de aprendizagem; cooperação e relacionamento; reconhecimento; retidão moral; e sentidos do trabalho.

Para a interpretação dos dados, cada um dos sete fatores analisados foi distribuído da seguinte maneira, como sugerido por Rodrigues *et al.* (2017):

- Fator 1 – Utilidade Social: é composto por três itens, sendo eles numerados do 1 ao 3, indicando a contribuição social percebida do trabalho;
- Fator 2 – Autonomia: é composto por três itens, sendo eles numerados do 4 ao 6, sendo caracterizado pela capacidade de tomar decisões sobre tempo, recursos e resultados;
- Fator 3 – Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento: é composto por três itens, sendo caracterizado pela percepção do indivíduo referente às oportunidades no trabalho;
- Fator 4 – Cooperação e Relacionamento com Colegas: é composto por quatro itens, representando as experiências de solidariedade com bons relacionamentos com colegas e pares;
- Fator 5 – Reconhecimento: é composto por quatro itens, sendo caracterizado pela experiência de retorno positivo da parte de superiores e pares;
- Fator 6 – Retidão Moral: é composto por quatro itens, sendo caracterizado pelo trabalho estar de acordo com os valores do indivíduo (dimensão ética); e
- Fator 7 – Sentidos do Trabalho: sendo um construto composto por nove itens.

Antes de iniciar a etapa de coleta de dados, foi realizado um pré-teste do instrumento com trabalhadores pertencentes à amostra do estudo (lotados no escritório central), contando com 30 respondentes. O propósito dessa etapa foi verificar potenciais fragilidades do instrumento ou dificuldades identificadas pelos respondentes no seu preenchimento. Foi solicitado a cada participante que relatasse qualquer dificuldade, erro ou dúvida com relação às questões, à estrutura do instrumento ou dificuldade de interpretação. Além disso, foi adicionado um espaço para que os respondentes apontassem qualquer ideias, sugestões e comentários. Após esse procedimento, não foi apontada qualquer necessidade de alteração por parte dos respondentes, estando o questionário apto para a sua aplicação e consequente análise.

3.5 PREPARAÇÃO PARA A ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Gil (2008), a etapa de análise possibilita organizar sistematicamente os dados coletados para o fornecimento de respostas ao problema da investigação, buscando sentido a partir dos dados fornecidos, conectando o conhecimento assimilado anteriormente. Para a realização da etapa de tratamento e análise dos dados, utilizou-se o *software* estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) 20.0.

A pesquisa pode ser sintetizada em cinco diferentes etapas, listadas abaixo:

- Na primeira etapa foram coletados os questionários presencialmente em todas as unidades com os trabalhadores da empresa varejista estudada, totalizando 389 respondentes;
- Na segunda etapa foi avaliada a confiabilidade e a validade das respostas obtidas pelos instrumentos de mensuração;
- Na terceira etapa foi realizada a análise descritiva dos respondentes, identificando o perfil da amostra e o comportamento das variáveis estudadas;
- Na quarta etapa foi realizada a análise de regressão, buscando identificar os principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho na empresa estudada; e
- Na quinta, e última etapa, foram realizadas as análises adicionais, comparando as respostas entre diferentes grupos de trabalhadores, no que diz respeito ao local de trabalho, à função exercida, ao nível de escolaridade, ao tempo de casa, ao gênero e à idade.

A primeira e a segunda etapa são descritas neste capítulo, enquanto as demais são apresentadas na seção dedicada aos resultados do estudo.

3.6 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

A etapa inicial da análise de dados buscou identificar possíveis *outliers* ou questionários mal preenchidos. Essa etapa de purificação dos dados levou em consideração como critérios de exclusão da amostra os questionários que apresentaram muitas respostas em branco. Ao final, foram retirados do estudo 29 questionários. Após essa etapa, outros dois testes estatísticos foram realizados a fim de validar o instrumento aplicado: a) a Análise Fatorial Exploratória (AFE), para verificar se os itens realmente se agruparam em seus respectivos construtos de origem; e b) o cálculo do Alfa de *Chronbach*, para verificar a confiabilidade das escalas.

Inicialmente, aplicou-se a AFE incluindo-se todas as questões referentes às sete dimensões analisadas. Com exceção da questão 15, *Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho*, referente ao construto Reconhecimento, todas as demais variáveis agruparam-se em seus respectivos construtos, conforme a sua formação original.

A questão 15 apresentou maior carga fatorial no construto “Cooperação e Relacionamento com Colegas”, sendo, portanto, excluída da análise. Complementarmente, realizou-se o teste Alfa de *Chronbach* para avaliar a confiabilidade das escalas, a qual apresentou valores entre 0,78 e 0,92, apontando uma boa consistência interna do instrumento. A Tabela 2 apresenta os resultados da análise fatorial exploratória e do Alfa de *Cronbach*.

Tabela 2 – Análise Fatorial Exploratória (FAE) e do Alfa de *Cronbach*

Questões	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
26. O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.	,84	,03	,07	-,01	,12	,05	,23
28. O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.	,80	,07	,08	,02	,20	,09	,22
24. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	,79	,09	,04	-,02	,17	,04	,22
25. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	,77	,29	,08	,15	,11	,10	,01
27. O trabalho que faço nesta organização tem valor.	,73	,23	,08	,21	,12	,10	,05
22. O trabalho que eu faço é muito importante para mim.	,70	,12	,16	-,07	,09	,07	,39
29. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso.	,69	,30	,12	,29	,08	,01	,02
23. O trabalho que faço aqui tem valor.	,60	,38	,11	,21	,07	,12	,09
30. Meu trabalho é importante para esta organização.	,56	,09	,16	,37	,18	,09	-,22
19. Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.	,25	,81	,04	,03	,10	,21	,02
20. Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.	,22	,78	,09	,22	-,02	,11	,17
21. Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	,17	,78	,29	,14	,02	,05	,16
18. Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.	,28	,69	,08	,20	,09	,20	,15
10. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	,06	-,02	,79	,01	,01	,09	,02
11. Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.	,14	,12	,74	-,06	,18	,17	,11
12. Eu posso contar com apoio de meus colegas.	,13	,22	,71	,33	,01	,05	,09
13. Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.	,21	,27	,66	,36	-,01	,10	,03
16. Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.	,16	,23	,13	,76	,03	,19	,27
14. Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.	,11	,30	,11	,66	,00	,35	,19
17. Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.	,16	,11	,15	,65	,10	,15	,42
2. Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade	,21	-,00	-,01	,03	,87	,03	,07
1. Meu trabalho é útil para a sociedade	,21	,06	,05	,10	,84	-,03	,07
3. Meu trabalho é útil para outras pessoas	,18	,09	,14	-,02	,78	,14	-,02

4. Eu tenho autonomia em meu trabalho	,07	,13	,04	,13	,10	,80	,16
5. Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.	,12	,09	,15	,29	-,01	,77	,12
6. Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.	,12	,24	,25	,04	,06	,68	,17
9. Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.	,32	,17	,12	,13	,05	,07	,71
8. Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.	,20	,13	,05	,27	,09	,28	,69
7. Meu trabalho me permite atingir meu potencial.	,19	,18	,06	,29	-,01	,31	,67
Auto valor	10,6	3,0	1,8	1,8	1,5	1,1	1,0
% Variância Explicada = 71,6%	36,5	10,2	6,4	6,1	5,1	3,8	3,3
Alfa de Cronbach (0,93)	0,93	0,88	0,80	0,85	0,84	0,78	0,82
KMO (Medida de adequação da amostra) = 0,91							
Teste de Bartlett = 6.476,89 (p<0,000)							

Após a realização dos testes estatísticos para a avaliação do instrumento, foi possível verificar os itens que se agruparam com os construtos e a confiabilidade das escalas, para que fosse possível dar início à análise dos resultados, que serão descritos no próximo capítulo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a conclusão das etapas de purificação dos dados e validação do instrumento de pesquisa, procedeu-se à análise dos resultados. Com o intuito de atender aos objetivos propostos no estudo, os resultados foram divididos da seguinte forma: a) perfil dos participantes; b) análise dos sentidos do trabalho e seus fatores; e c) identificação dos principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho. Os resultados referentes às etapas (a) e (b) foram realizadas por meio de estatísticas descritivas, enquanto a etapa (c) foi realizada por meio da análise de regressão.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Buscando-se responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa, analisou-se o perfil dos respondentes. Quanto ao gênero, 59,3% dos participantes do estudo são do gênero feminino; e 40,7% são do gênero masculino. Em relação ao tempo de instituição, 41,9% dos respondentes estão há menos de um ano na empresa; 37,1% dos respondentes estão na empresa entre 1 e 5 anos; 11,2% dos respondentes estão na empresa entre 6 e 10 anos; e 9,8% estão há mais de 10 anos na empresa.

Quanto ao estado civil, 64,3% são solteiros (n = 229); 25,6% são casados (n = 91); 5,3% são divorciados (n = 19); e 4,8% (n = 17) se enquadraram como 'outro'. No que se refere à idade dos respondentes, 50,3% (n = 179) têm entre 20 e 30 anos; 23,9% (n = 85) têm entre 31 e 40 anos; 13,2% (n = 47) têm entre 41 e 50 anos; 9,3% (n = 33) têm menos de 20 anos; e apenas 3,4% (n = 12) tem mais de 50 anos.

Outro ponto importante de ser destacado é que a empresa pesquisada estava contratando seus funcionários através do regime temporário, devido à temporada de verão que estava chegando, principalmente na localidade do Cassino, onde 96,6% dos respondentes trabalham na empresa até 5 anos. Em uma das unidades de Pelotas, o percentual de trabalhadores que trabalham até 5 anos na empresa é de 94% e na outra unidade é de 85,1%. A unidade que possui maior índice de recém contratados e que trabalham há menos de 1 ano na empresa está localizada em Pelotas, representando 77,3%.

No município de São Lourenço do Sul, 84,3% dos respondentes trabalham até 5 anos na empresa e apenas 29,4% deles trabalham há menos de um ano, sendo um percentual menor que os índices da localidade do Cassino (Rio Grande) e de uma das localidades de Pelotas, por exemplo. A maior parte dos respondentes de São Lourenço do Sul tem entre 20 e

30 anos, representando 74,5%. A maioria dos respondentes (78,9%) possui menos de 5 anos de empresa, sendo 59,3% do sexo feminino e 40,7% do sexo masculino.

Referente à escolaridade dos respondentes, 10,7% (n = 38) estudaram até o ensino fundamental; 69,7% (n = 248) estudaram até o ensino médio; 14,6% (n = 52) concluíram a graduação; e apenas 3,4% (n = 12) dos respondentes fizeram pós-graduação. A maior parte das mulheres (73%) tem nível de escolaridade no ensino médio e a maior parte dos homens (64,8%) também.

Esses resultados reforçam os achados de Siqueira (2016) sobre a alta rotatividade do segmento, evidenciado aqui pela grande quantidade de funcionários jovens, solteiros e que está há menos de cinco anos trabalhando na empresa – características comuns para a maior parte das empresas varejistas.

4.2 ANÁLISE DOS SENTIDOS DO TRABALHO NA EMPRESA ESTUDADA

A análise descritiva permitiu verificar a percepção de sentidos do trabalho para os trabalhadores da empresa varejista estudada (Tabela 3). Primeiramente, identificou-se que as questões relacionadas à *Utilidade* foram as melhores avaliadas pelos respondentes, apresentando uma média igual a 5,39. Em seguida, aparecem as questões relacionadas aos *Sentidos do Trabalho* (5,23), *Relacionamento* (5,21) e *Retidão Moral* (5,07) com as maiores médias.

Dentre as questões referentes à *Utilidade* do trabalho (5,39), a percepção dos trabalhadores sobre a utilidade da sua atividade para outras pessoas (5,49) se destacou. A rede varejista é uma abastecedora de alimentos e suprimentos da região sul e não parou suas atividades, mesmo em situação de pandemia, pela necessidade de provimento à população. Uma das questões que ficaram abaixo da média pelos respondentes foi: “eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana” (4,91) indicando uma percepção mais baixa dos trabalhadores quanto às ações realizadas pela organização em busca da dignidade humana.

Tabela 3 - Análise descritiva das variáveis de sentidos do trabalho

Variável	n	Média	Desvio Padrão
1. Utilidade	356	5,39	0,99
3. Meu trabalho é útil para outras pessoas	356	5,49	0,89
1. Meu trabalho é útil para a sociedade	356	5,45	0,95
2. Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade	356	5,24	1,10
2. Sentidos do Trabalho	356	5,24	0,83

30. Meu trabalho é importante para esta organização	356	5,37	0,96
22.O trabalho que eu faço é muito importante para mim	356	5,36	1,08
28. O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim	356	5,31	0,98
24. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim	356	5,27	1,07
26. O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim	356	5,26	1,07
27. O trabalho que faço nesta organização tem valor	356	5,22	1,01
23. O trabalho que faço aqui tem valor	356	5,19	1,09
25. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado	356	5,13	1,07
29. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso	356	5,04	1,16
3. Relacionamento	356	5,21	1,00
10. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho	356	5,52	0,81
11. Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos	356	5,47	0,92
13. Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe	356	4,99	1,13
12. Eu posso contar com apoio de meus colegas	356	4,89	1,13
4. Retidão Moral	356	5,07	1,20
21. Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas	356	5,24	1,16
19. Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos	356	5,20	1,10
20. Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas	356	4,93	1,38
18. Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana	356	4,91	1,14
5. Oportunidade de Aprendizagem	356	4,98	1,28
9. Meu trabalho me dá oportunidade de aprender	356	5,41	0,99
8. Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades	356	4,81	1,38
7. Meu trabalho me permite atingir meu potencial	356	4,74	1,47
6. Reconhecimento	356	4,44	1,25
17. Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços	356	4,51	1,40
15. Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho.	356	4,72	1,25
14. Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores	356	4,49	1,41
16. Eu tenho o reconhecimento que mereço considerando meus esforços no trabalho	356	4,32	1,45
7. Autonomia	356	4,49	1,38
6. Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho	356	4,90	1,26
5. Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz	356	4,36	1,51
4. Eu tenho autonomia em meu trabalho	356	4,21	1,38

A contribuição à sociedade (5,24) e utilidade para a sociedade (5,45) vem logo em seguida, mantendo também local de destaque. O trabalho que tem sentido pode ser caracterizado se o resultado do trabalho tem propósito definido. Outro ponto referente a essa análise é que a utilidade do trabalho está ligada ao trabalhador que percebe o processo das suas atividades, do início ao fim, além de ter utilidade para a organização (MORIN; TONELLI, 2007).

Um trabalho que tem sentido, segundo Morin (2001), é aquele que além de despertar interesse nos seres humanos, tem utilidade. Portanto, corrobora e aponta para a

percepção de um trabalho com sentido através dessa variável, como destacado acima. De acordo com Dejours (1987), um trabalho que tem sentido deve fazer sentido para o próprio indivíduo, para os seus pares e para a sociedade, confirmando os itens supracitados também.

Tratando-se da variável *Sentidos do Trabalho*, a percepção dos trabalhadores sobre a importância do seu trabalho para a organização (5,37), a percepção da importância do trabalho para os próprios indivíduos (5,36) e a percepção do sentido do trabalho para os indivíduos dentro da organização estudada (5,31) foram os aspectos que mais se destacaram. Logo em seguida, aparecem as percepções do significado do próprio trabalho para o indivíduo (5,27), a importância do seu trabalho dentro da organização (5,26) e o valor que o trabalho tem dentro da organização para os indivíduos (5,22). Por fim, com menor percepção, aparecem os itens referentes ao valor do trabalho para si (5,19) e para a organização (5,04) e a percepção do significado do trabalho dentro da organização (5,13).

A importância do trabalho para o próprio indivíduo teve uma média alta, corroborando com a relação do momento de crise econômica e desemprego estrutural (MEDEIROS; MACEDO, 2006) que passa o Brasil e o seu extremo sul, após a demissão em massa do Polo Naval (BRASIL, 2017). Além disso, justifica-se também pela necessidade de sobrevivência dos indivíduos (ALBORNOZ, 2004) e pela centralidade do trabalho (MOW, 1987).

Os trabalhadores da empresa varejista entendem que o seu trabalho tem sentido, pois como Gagné *et al.* (2010) afirmam, os sentidos do trabalho estão conectados à percepção do indivíduo sobre a realização de uma atividade que está interligada aos valores dela e aos próprios objetivos. Além disso, Morin (2004) também corrobora através do entendimento de que um trabalho significativo vem da significância do trabalho de forma individual, da orientação do sujeito (suas intenções ao trabalhar) e da coerência entre o sujeito e o trabalho que executa.

Sobre a variável *Relacionamento*, a boa relação com os colegas de trabalho (5,52) e a colaboração com os colegas para atingir objetivos (5,47) foram os itens que tiveram maior destaque. Já o trabalho em equipe com os colegas de trabalho (4,99) e o apoio dos colegas (4,89) apresentaram médias menores.

Em relação ao apoio dos colegas, em que se obteve uma menor média, tal resultado pode ser corroborado pelo seguinte depoimento coletado em uma das respostas à questão aberta no questionário: “*Deveria haver uma maior contribuição entre um setor e outro, havendo também mais respeito entre cada colaborador*”.

Entretanto, mesmo com essas diferenças, percebe-se que a maioria das respostas foram positivas no que diz respeito ao relacionamento (tendo uma mediana de 5,5), o que pode determinar uma inferência da percepção de sentido do trabalho, pois como afirma Morin (2001), um trabalho com sentido é aquele que pode ser considerado quando os sujeitos estão em contato com pessoas de qualidade, sejam do seu setor ou na empresa como um todo. Para a autora, é a capacidade que os colegas têm em ajudar os outros a resolverem problemas.

Tratando-se da variável *Retidão Moral*, um ambiente que respeita às pessoas (5,24) e o respeito dos direitos humanos dentro do ambiente (5,20) foram os itens que mais se destacaram. Logo em seguida, apareceu o ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas (4,93) e o quanto o ambiente onde trabalham presta atenção à dignidade humana (4,91), com uma percepção mais baixa. Através dessas médias foi possível identificar que esse fator pode ser melhorado através de políticas elaboradas pela organização.

Conforme apontam Rodrigues *et al.* (2017), a Retidão Moral está ligada a um trabalho que está de acordo com os valores do indivíduo em uma dimensão ética. A igualdade de tratamento entre as pessoas pode ser destacada através de uma dualidade entre depoimentos, obtidos a partir da questão aberta. Nas palavras de alguns dos entrevistados: 1) “*É necessário lidar com todos da mesma forma, o que é para um deveria ser para todos. Obrigado.*”; 2) “*Na minha opinião, a empresa é muito atenciosa com todos colaboradores.*”; 3) “*A oportunidade dada a mim sempre será correspondida com meu esforço e empenho, pretendo alavancar objetivos maiores dentro da empresa.*”

O ambiente no qual o trabalhador está inserido pode afetar nas suas percepções, à medida em que o mesmo permanece uma jornada maior no seu ambiente de trabalho do que com os membros de sua família, dedicando grande parte da sua vida às organizações como um todo (RODRIGUES *et al.*, 2017). Outras variáveis avaliadas que apresentaram menores médias foram: a *Oportunidade de Aprendizagem* (4,98), o *Reconhecimento* (4,51) e, por fim, a *Autonomia* (4,49) com menor média entre todas as variáveis analisadas.

Em relação à variável *Oportunidade de Aprendizagem*, a maior média foi relacionada à oportunidade de aprender dentro do trabalho (5,41), logo em seguida a possibilidade de desenvolver as habilidades (4,81) e, por fim, com menor destaque, a possibilidade de atingir o maior potencial dentro do seu trabalho (4,74).

A oportunidade de aprendizagem é fundamental para que um trabalho tenha sentido (MOW, 1987) e envolve a experiência de aquisição de conhecimento e de habilidades (RODRIGUES *et al.*, 2017). A empresa pesquisada destacou que possui treinamentos em diversos setores, os quais ajudam os trabalhadores a executarem o seu trabalho da melhor forma

possível. Um aspecto que corrobora essa observação é um depoimento dado por um dos respondentes, ao dizer: *“Gosto muito do meu trabalho, tenho orgulho de fazer parte dessa equipe, aqui encontrei oportunidades que não encontrei em nenhum outro lugar. Só tenho esperança de cada dia poder crescer aqui!”*

Em contrapartida, outro trabalhador afirmou, trazendo à tona as variáveis associadas a *Oportunidade* e *Reconhecimento*, que: *“[...] senti que por meus talentos seria reconhecido pela empresa, mesmo estando no fundamental, mas pena que só valorizam alguém hoje em dia se tem faculdade. Foda-se teus talentos que vejo, quero um papel ofc dizendo que tu é bom! Talentos jogados no lixo por ter que trabalhar desde os 16.”*

Tratando-se da variável *Reconhecimento*, o maior destaque foi sobre o reconhecimento dos colegas de trabalho (4,72); logo em seguida a perspectiva de carreira como justas, considerando os esforços (4,51); o reconhecimento dos superiores (4,49) e, por fim, o reconhecimento que merece considerando os seus esforços de trabalho (4,32). O Reconhecimento se torna essencial para qualquer indivíduo no trabalho, visto que, como destaca Kulik, Oldham e Hackman (1987), o *feedback* é necessário para que o trabalhador entenda o seu desempenho, para ser reconhecido, crescer e/ou melhorar sua performance. Para os trabalhadores da empresa analisada, existe oportunidade de aprender, porém não são reconhecidos pelos seus esforços.

Os entrevistados relataram que esse reconhecimento pode emergir dos colegas de equipe e de seus superiores, confirmando o que Emery (1964) e Trist (1978) acreditam. Segundo os autores, o indivíduo deve ser reconhecido e apoiado pelas pessoas dentro da organização, pois isso estimula o vínculo dentro da empresa. No entanto, através da leitura das narrativas foi possível perceber a falta de reconhecimento no trabalho. Essa foi a variável que mais teve destaque referente ao número de depoimentos obtidos na questão aberta.

Dentre os depoimentos referentes a questão anteriormente pontuada, destaca-se três, sendo eles: 1) *“Acredito que o reconhecimento é sempre a alavancagem para o sucesso. Trabalho em equipe e motivação, bem como entender e escutar os anseios dos trabalhadores, são mecanismos que tornam ambientes tóxicos e cansativos em lugares acolhedores. As empresas precisam de humanização, pois trabalham com ‘gente’, quem gosta e entende de ‘gente’ e o primeiro a ser pensado deve ser o empregado.”* 2) *“Às vezes sinto que o trabalho prestado por mim não é valorizado. Sinto-me desmotivada e descontente no meu ambiente de trabalho.”* 3) *“[...] a empresa deveria dar mais oportunidade aos seus funcionários antigos”.*

Outro ponto destacado em uma das narrativas foi a frase *“tem muita gente querendo trabalhar”*, configurada em um contexto de desemprego estrutural, onde existem muitas

peessoas buscando ocupar postos de trabalho e pouca demanda (ANTUNES, 2011). Ainda nesse sentido, explica-se a alta rotatividade identificada na empresa pesquisada, existindo uma baixa exigência de qualificação para a atuação dos cargos (SIQUEIRA, 2016).

A seguir, uma narrativa, extraída da questão aberta do questionário, que evidencia a presença da frase mencionada: “*Às vezes sinto que não sou valorizada, pois escuto muitas vezes a frase "tem muita gente querendo trabalhar"; Parece que meus **esforços muitas vezes não são reconhecidos** e que por mais que eu me esforce não vai ser tão fácil uma oportunidade em outro setor. Precisamos de mais motivação e mais respeito.*”

Ainda considerando a variável *Reconhecimento*, outra característica destacada é a falta de oportunidade de crescimento dentro da empresa. Esse fato é destacado pelas narrativas dos trabalhadores que trazem a falta de oportunidade de crescimento pelo reconhecimento dos esforços, ou seja, os trabalhadores não sentem que recebem o que verdadeiramente merecem.

Seguem alguns depoimentos extraídos da pergunta aberta dentro do questionário que endossam: 1) “*Dar mais oportunidades para quem realmente merece e se esforça para isso.*” 2) “[...] *uma das críticas construtivas, a empresa tem que parar de procurar fora o que ela pode ter entre seus funcionários, acabar com as panelinhas e fazer horários mais rotativos e seletivos. Mais seleção interna e parar com cargos de indicação de coleguinhas de pessoas, às vezes que não tem nem a metade do conhecimento de quem está na frente de trabalho.*”

Tratando-se da variável *Autonomia*, o maior destaque foi para a questão sobre a liberdade em realizar o trabalho (4,90), seguido das decisões no seu trabalho para ser eficaz (4,36) e, por fim, com menor média, a autonomia no trabalho (4,21). Conforme Hackman e Oldham (1986) afirmam, a autonomia significa a liberdade que os trabalhadores possuem na hora de executar suas tarefas.

4.3 ANÁLISE DE REGRESSÃO

Com o intuito de identificar os principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho dos funcionários da empresa varejista estudada, utilizou-se a análise de regressão múltipla. Foram definidas como variáveis independentes os construtos: Utilidade Social, Retidão Moral, Autonomia, Aprendizagem, Cooperação e Reconhecimento; e como variável dependente o construto Sentidos do Trabalho.

A análise de regressão permite medir de forma indireta o grau de influência das variáveis independentes (causas) sobre a variável dependente (efeito) – no caso, os de sentidos do trabalho – permitindo visualizar os fatores que influenciam de forma significativa, sendo ela

positiva ou negativa, o sentido do trabalho para os funcionários da empresa de varejo estudada (HAIR JUNIOR *et al.*, 2009).

O modelo apresentou um moderado grau de explicação da variável dependente ($R^2=47,4\%$; $p<0,000$), sendo esta influenciada significativamente por quatro antecedentes do sentido do trabalho. Pôde-se perceber que os aspectos referentes à *Retidão Moral* ($r = 0,32$; $p<0,000$), *Utilidade Social* ($r = 0,28$; $p<0,000$), *Aprendizagem* ($r = 0,27$; $p<0,000$) e *Cooperação* ($r = 0,12$; $p<0,01$) apresentaram relações significativas positivas com os sentidos do trabalho, influenciando, portanto, a percepção de sentido do trabalho por parte dos trabalhadores pesquisados. Por outro lado, a *Autonomia* ($r = -0,06$; $p = 0,22$) e o *Reconhecimento* ($r = 0,03$; $p = 0,54$) não se mostraram significativas, não afetando a percepção de sentido do trabalho por parte dos trabalhadores pesquisados.

Nesse sentido, percebe-se que quanto maior for a percepção de Retidão Moral, Aprendizagem e Cooperação existente no trabalho, maior será a percepção do sentido do trabalho para os funcionários (MORIN, 2001). Dessa forma, quanto maior for o investimento em ações por parte da empresa para que o trabalhador perceba que o seu trabalho seja digno e útil para a sociedade, como neste momento de pandemia, maior será a percepção sobre o sentido do trabalho. Além disso, para que o trabalhador entenda que o trabalho tem sentido, é sábio ressaltar que a empresa pode investir em políticas de ensino e de cooperação entre os pares, mostrando a importância entre essa colaboração.

Como destaca Morin (2001), é por meio do trabalho que o indivíduo se sente parte de uma comunidade, e essas situações podem servir como fonte de melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, na motivação, na produtividade e, conseqüentemente, podem contribuir com a redução da rotatividade dos funcionários, fator esse que foi identificado dentro da pesquisa, pelo baixo número de trabalhadores com mais tempo de casa.

Em contrapartida, evidenciou-se que a autonomia e o reconhecimento não afetam de forma significativa a percepção de sentido do trabalho dos colaboradores pesquisados. Esse fenômeno pode ser explicado pela baixa escolaridade dos trabalhadores e pela baixa complexidade das atividades (YAMAMOTO; QUERIDO; OLIVEIRA, 2011), além do medo de demissão em meio ao desemprego (ROSENFELD; ALVES, 2011), ou seja, a lógica continua sendo um trabalho vertical taylorizado, onde o chão de fábrica “obedece” a gestão (HARVEY, 1989).

Portanto, a análise de regressão permitiu evidenciar as variáveis antecedentes dos sentidos do trabalho, que influenciam na percepção do construto principal “sentidos do

trabalho” e as que não influenciam, de modo que, a partir disso, seja possível sugerir estratégias que melhorem as políticas dentro da empresa.

4.4 COMPARAÇÃO DE PERCEPÇÕES ENTRE DIFERENTES SUBGRUPOS DA AMOSTRA

Como forma de comparar as percepções dos diferentes grupos de respondentes quanto às variáveis do modelo, utilizou-se o teste ANOVA (Tabelas 4 e 5). Com isso, foi possível verificar possíveis diferenças e semelhanças entre as três localidades em que as variáveis referentes aos sentidos do trabalho foram analisadas: Rio Grande, São Lourenço e Pelotas. Conjuntamente, aplicou-se o teste de Duncan como análise *post hoc* – nos casos em que há diferença estatística significativa, a análise *post hoc* identifica os pares que apresentam semelhanças ou diferenças entre si.

No que se refere aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme a localidade, identificou-se que quanto à *Utilidade*, a percepção dos respondentes de São Lourenço do Sul e Pelotas é semelhante, variando de 5,32 a 5,61 – o que aponta que essas duas cidades avaliam este aspecto de forma similar. Já os funcionários da localidade de Rio Grande apresentaram uma percepção significativamente menor ($p < 0,05$) com uma média de 4,32.

Quanto ao construto *Retidão Moral*, não se verificou diferenças de percepção entre os respondentes das três localidades, embora os funcionários de Pelotas tenham avaliado a dimensão ética no seu trabalho em 5,14; de Rio Grande em 5,06 e de São Lourenço do Sul 4,95. A *Retidão Moral* diz respeito à forma como o indivíduo percebe a ética no seu trabalho, atribuindo uma forma subjetiva à avaliação do próprio trabalhador referente às suas atividades.

Nesse mesmo sentido, quanto à *Aprendizagem*, não foi encontrada diferença significativa entre os funcionários de Rio Grande (5,03), São Lourenço do Sul (5,10) e Pelotas (4,88), de modo que os últimos percebem que têm menos oportunidade de aprendizagem dentro da empresa.

Tabela 4 – Percepção quanto aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme a localidade

Localidade	Fatores influenciadores (ANOVA)						
	Utilidade Social		Retidão Moral		Aprendizagem		
	n	Grupo 1	Grupo 2	n	Grupo 1	n	Grupo 1
Rio Grande	172	5,32		172	5,06	172	5,03

São Lourenço	51	5,39	51	4,95	51	5,10
Pelotas	133	5,61	133	5,14	133	4,88
Sig (Duncan Test)		,561	,078	,238		,223

No que se refere aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme a localidade, identificou-se que quanto ao *Reconhecimento*, a percepção dos respondentes de Rio Grande, São Lourenço do Sul e Pelotas é semelhante não havendo diferenças significativas e indicando uma média baixa (entre 4,41 e 4,85) referente ao reconhecimento dos superiores, colegas e a baixa obtenção do reconhecimento que merece através dos esforços no seu trabalho.

Quanto ao construto de *Autonomia*, não verificou-se diferenças de percepção entre os respondentes das três localidades, de modo que os funcionários de Pelotas avaliaram com 4,85; os de São Lourenço do Sul com 4,65 e os de Rio Grande com 4,11. De acordo com Hackman e Oldham (1986) a autonomia resume-se à responsabilidade e à liberdade com as quais os trabalhadores têm no momento da realização de suas tarefas. Todas as localidades entendem que o poder de tomar decisões no seu trabalho, juntamente com a liberdade para realizar o seu trabalho é mediana, ou seja, consideram que têm certa liberdade para realizar suas atividades mas não completamente, indicando o que Cavalcanti (2014) traz na literatura referente a falta de autonomia dos trabalhadores no segmento de supermercados.

Portanto, esse setor tem a sua base de trabalhadores formada por indivíduos com baixo grau de escolaridade e pouco nível de complexidade na execução das atividades (YAMAMOTO; QUERIDO; OLIVEIRA, 2011) o que influencia na baixa autonomia deles perante ao seu trabalho.

No tocante aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme a localidade, identificou-se que quanto aos Sentidos do Trabalho, a percepção dos respondentes de Rio Grande e São Lourenço do Sul variaram entre 5,09 e 5,24 – o que aponta que essas duas cidades avaliam esse aspecto de forma similar. Já os funcionários da localidade de Pelotas apresentaram uma percepção significativamente maior ($p < 0,05$), com média ficando em 5,53.

Diante disso, cabe ressaltar que a cidade de Pelotas possui uma unidade que foi aberta recentemente, o que pode contribuir para a elevação dos resultados das análises visto que os trabalhadores conseguiram emprego em meio a um cenário de crise política, recessão econômica e queda de empregos formais no setor de serviços e comércio (ROCHA; ARNS, 2019). Segue abaixo a Tabela 5, através da qual é possível analisar a percepção quanto aos aspectos que menos influenciam os sentidos do trabalho conforme a localidade.

Tabela 5 – Percepção quanto aos aspectos que menos influenciam os sentidos do trabalho conforme a localidade

Localidade	Fatores influenciadores (ANOVA)									
	Reconhecimento			Autonomia				Sentido		
	n	Grupo 1	Grupo 2	n	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	n	Grupo 1	Grupo 2
Rio Grande	149	4,41		149	4,11			149	5,09	
São Lourenço	132	4,43		132		4,65		132	5,24	
Pelotas	75		4,85	75			4,95	75		5,53
Sig (Duncan Test)		,903	1,000		1,000	1,000	1,000		,202	1,000

No que se refere aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme ao tempo de casa (Tabela 6), identificou-se que quanto à *Aprendizagem*, a percepção dos respondentes que tem até 5 anos de tempo de casa variam de 4,82 a 4,97 – o que aponta que essas duas cidades avaliam esse aspecto de forma similar. Já os funcionários que têm mais de 5 anos de tempo de casa, apresentaram uma percepção significativamente maior ($p < 0,05$) e média em 5,35. Sobre isso, elucida-se que quanto menor o tempo do trabalhador dentro da empresa, menor a oportunidade de aprendizagem, indicando a baixa complexidade das ações e a alta rotatividade (SIQUEIRA, 2016).

Tabela 6 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o tempo de casa

Tempo de casa	Fatores influenciadores (ANOVA)									
	Aprendizagem			Autonomia				Reconhecimento		
	n	Grupo 1	Grupo 2	n	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	n	Grupo 1	Grupo 2
Menos de 1 ano	149	4,82		149	4,11			149	4,41	
Até 5 anos	132	4,97		132		4,65		132	4,43	
Mais de 5 anos	75		5,35	75			4,95	75		4,85
Sig (Duncan Test)		,325	1,000		1,000	1,000	1,000		,903	1,000

Quanto ao construto de *Autonomia*, não verificou-se tanta diferença de percepção entre os respondentes dos três grupos de tempo de casa, de modo que os funcionários que têm menos de 1 ano avaliaram a autonomia no seu trabalho em 4,95; quem trabalha até 5 anos em 4,65 e quem trabalha há menos de 1 ano em 4,11. A *Autonomia*, em contexto de precarização e flexibilização do trabalho, segundo Rosenfield e Alves (2011) diminui à medida que existe um medo da perda do emprego.

No construto de *Reconhecimento* também não foi identificado diferenças de percepções entre os respondentes dos três grupos de tempo de casa, assim, os funcionários que possuem mais de 5 anos avaliaram em 4,95; quem trabalha até 5 anos em 4,43 e quem trabalha há menos de 1 ano em 4,41. De acordo com Cavalcanti (2018) o engajamento dos trabalhadores nem sempre implica na permanência do emprego ou em uma ascensão, o que corrobora com as informações que permeiam sobre o alto número de trabalhadores novos e também quanto à falta de reconhecimento percebida pelos trabalhadores.

Ainda analisando os aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme o tempo de casa (Tabela 7), identificou-se que quanto à *Utilidade*, a percepção dos funcionários que estão há menos de 1 ano e dos que estão até 5 anos variaram entre 5,21 e 5,48 – o que aponta que esses dois tempos de casa avaliam esse aspecto de forma similar. Já os funcionários que estão há mais de 5 anos apresentaram uma percepção significativamente maior ($p < 0,05$), avaliando em 5,60.

Tabela 7 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o tempo de casa

Tempo de casa	Fatores influenciadores (ANOVA)								
	n	Utilidade		n	Retidão moral		n	Aprendizagem	
		Grupo 1	Grupo 2		Grupo 1	Grupo 2		Grupo 1	Grupo 2
Menos de 1 ano	149	5,21		149	4,98		149	4,82	
Até 5 anos	132		5,48	132	4,98		132	4,96	
Mais de 5 anos	75		5,60	75		5,42	75		5,35
Sig (Duncan Test)		1,000	,294		,996	1,000		,325	1,000

Em relação ao construto de *Retidão Moral*, não foi verificado diferenças de percepção entre os respondentes dos três grupos referente ao tempo de casa: os funcionários que têm mais de 5 anos de casa (5,42) e quem tem menos de 1 ano e até 5 anos (4,98). A *Retidão Moral* diz respeito à forma como o indivíduo percebe a ética no seu trabalho, atribuindo uma forma subjetiva à avaliação do próprio trabalhador referente às suas atividades.

Finalizando a análise dos aspectos influenciadores conforme o tempo de casa, a Tabela 7 mostra que, em relação à *Aprendizagem*, a percepção dos funcionários que estão há menos de 1 ano e dos que estão até 5 anos também variaram entre 4,82 e 4,96 – o que aponta que esses dois tempos de casa avaliam esse aspecto de forma similar. Já os funcionários que estão há mais de 5 anos (5,35) apresentaram uma percepção significativamente maior ($p < 0,05$).

A partir do desemprego estrutural, precarização no trabalho e vantagens dos empregadores quanto à facilidade de contratação e de demissão devido flexibilizações trabalhistas aliado à baixa necessidade de execução das atividades, proporciona um ambiente de trabalho heterogêneo, com pessoas novas a todo tempo e alta rotatividade (CAVALCANTI, 2019) dificultando as formas de aprendizagem dentro da empresa.

No que diz respeito à percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme a escolaridade, calculou-se o *test T de student*, ao nível de significância $<0,05$ (Tabela 8). Não foram identificadas diferenças significativas entre os respondentes que possuem graduação ou pós-graduação dos demais respondentes.

Tabela 8 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme a escolaridade

	Gênero	n	Média	Desvio padrão	Teste t (p)
Utilidade social	EF-EM	293	5,39	,873	0,60
	G-PG	63	5,45	,750	
Autonomia	EF-EM	293	4,50	1,112	0,69
	G-PG	63	4,44	1,343	
Sentidos do trabalho	EF-EM	293	5,22	,820	0,39
	G-PG	63	5,32	,890	
Aprendizagem	EF-EM	293	5,04	1,066	0,08
	G-PG	63	4,77	1,269	
Cooperação	EF-EM	293	5,20	,770	0,35
	G-PG	63	5,31	,882	
Reconhecimento	EF-EM	293	4,48	1,116	0,26
	G-PG	63	4,65	1,162	
Retidão moral	EF-EM	293	5,05	1,020	0,43
	G-PG	63	5,17	1,075	

No que se refere aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho conforme o gênero (Tabela 9), identificou-se que quanto ao aspecto de *Utilidade Social* os dois sexos percebem de forma semelhante, o sexo feminino com média em 5,49 e o masculino com 5,25. Ou seja, a dimensão social influencia mais para as mulheres na percepção de sentido do trabalho.

Tabela 9 – Percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o gênero

	Gênero	n	Média	Desvio padrão	Teste t (p)
Utilidade social	Feminino	211	5,49	,787	0,008
	Masculino	145	5,25	,924	

Autonomia	Feminino	211	4,48	1,172	0,91
	Masculino	145	4,50	1,136	
Sentidos do trabalho	Feminino	211	5,28	,839	0,29
	Masculino	145	5,18	,819	
Aprendizagem	Feminino	211	5,07	1,058	0,07
	Masculino	145	4,86	1,165	
Cooperação	Feminino	211	5,14	,828	0,03
	Masculino	145	5,33	,729	
Reconhecimento	Feminino	211	4,45	1,149	0,25
	Masculino	145	4,59	1,083	
Retidão moral	Feminino	211	5,04	1,095	0,44
	Masculino	145	5,12	,922	

Quanto ao aspecto *Autonomia* ambos os gêneros também percebem de forma semelhante, não sendo verificado diferenças de percepção entre os respondentes, sendo o sexo masculino 4,50 e o sexo feminino 4,48, caracterizando-se, no geral, como uma média baixa.

Referente aos *Sentidos do trabalho*, não houveram diferenças entre as percepções dos respondentes. Ambos os sexos percebem de forma semelhante, sendo uma média alta (sexo feminino 5,28; sexo masculino 5,18).

Quanto à *Aprendizagem*, não houveram diferenças entre as percepções dos respondentes de forma significativa. Porém, sendo uma média baixa, as mulheres 5,07 e os homens 4,86.

Já na *Cooperação* foi percebido uma semelhança significativa quanto à percepção dos respondentes sendo 5,33 para o sexo masculino e 5,14 para o sexo feminino. Ambas as médias são altas e indicam que a cooperação no trabalho influencia na percepção de sentidos do trabalho para ambos os sexos.

No que se refere ao *Reconhecimento*, ambas as médias se mostraram baixas, sendo feminino 4,45 e masculino 4,59. Indicando que em ambos os sexos há uma baixa percepção do reconhecimento do trabalho nos sentidos do trabalho.

Por fim, referente ao aspecto de *Retidão Moral*, ambos os sexos percebem que a dimensão moral influencia na percepção de sentidos do trabalho. Caracterizando-se como uma média mediana, o sexo masculino 5,12 e o sexo feminino 5,04.

Neste tópico foram apresentados os resultados da pesquisa para responder aos objetivos propostos no estudo. Através dele foi possível identificar o perfil dos respondentes e também entender a percepção quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme tempo de casa, escolaridade e gênero.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho estimula a reflexão da comunidade acadêmica e dos profissionais da área do varejo, principalmente de supermercados da região do extremo sul do Rio Grande do Sul. Este estudo contribuiu na busca do entendimento de como são percebidos os sentidos do trabalho para os trabalhadores em uma empresa varejista no sul do extremo sul e como as variáveis se reverberam entre os diferentes grupos estudados.

Após a revisão da literatura, elaborou-se o protocolo metodológico do trabalho. Para que se alcançasse os objetivos da pesquisa, propôs-se então, uma pesquisa *survey* aplicada aos trabalhadores da empresa varejista, cujos respondentes foram organizados em diferentes estratos. O modelo utilizado apresentou sete fatores que antecedem os sentidos do trabalho, sendo eles: *Utilidade, Autonomia, Oportunidade de Aprendizagem, Reconhecimento, Autonomia, Relacionamento com os Colegas de Trabalho e Retidão Moral*, além de *Sentidos do Trabalho* como fatores que mostrassem a percepção de sentidos do trabalho para os trabalhadores dentro da empresa varejista.

Para analisar o modelo, foi elaborado um questionário estruturado com o intuito de inicialmente testá-lo empiricamente junto aos trabalhadores da empresa estudada. Logo após as validações dos respondentes sobre as respostas, iniciou-se a aplicação do mesmo teste com toda a amostra, representada por 389 respondentes. Após a aplicação do instrumento, realizou-se a sua validação, que a partir de diferentes testes estatísticos sugeriu a eliminação de uma questão de *Sentidos do Trabalho*, o bloco de *Comprometimento do Trabalho* e o *Moderador Pandemia* que não se mostraram consistentes com os construtos previamente propostos, bem como o agrupamento de alguns fatores, assim, restaram 356 respostas válidas.

Desta forma, com o modelo e o instrumento de pesquisa válidos, foram capazes de analisar, através da percepção de sentidos do trabalho nos trabalhadores da empresa varejista estudada, como são avaliados os sentidos do trabalho, seus aspectos influenciadores e resultados. Para responder o objetivo geral, responderam-se os objetivos específicos.

O primeiro objetivo específico foi traçado com o intuito de descrever o perfil dos trabalhadores no contexto atual. Dessa forma, foi possível descrever o perfil dos trabalhadores da empresa no atual contexto do mercado de trabalho local a partir dos diferentes traços, como gênero, nível de escolaridade e localidade, juntamente com a literatura sobre as diferentes nuances não só do trabalho no Brasil, mas também nas regiões estudadas.

A partir da análise dos dados foi possível investigar o perfil dos respondentes e observou-se que a maior parte deles (51,1%) estão na faixa de 20 a 30 anos, são solteiros (64,3%), 79% trabalham até 5 anos dentro da empresa, 69,7% tem ensino médio e 59,3% é composto por mulheres.

Identificou-se um alto nível de rotatividade pela observação do tempo de casa nos três municípios. No Cassino, local de uma das lojas de Rio Grande, foi constatado que 96,6% dos respondentes trabalham na empresa até 5 anos, destacando-se o fato de que é um local que contrata através do regime temporário, devido à temporada de verão por ser um balneário com praia. No município de Pelotas há uma porcentagem menor, mas ainda elevada, de 94% em uma loja no qual teve inauguração recente, sendo que 77,3% dos respondentes atuam na empresa há menos de 1 ano.

Para responder ao segundo objetivo específico, levou-se em consideração a escolaridade dos respondentes para analisar a percepção de sentidos do trabalho nos diferentes estratos de trabalhadores dentro da empresa. Após a investigação, constatou-se que os três estratos: ensino fundamental, ensino médio, graduação e pós-graduação percebem o sentido do trabalho para todas as variáveis de forma semelhante sem diferença significativa. Os aspectos com maiores médias foram: a *Utilidade Social*, o *Sentido do Trabalho*, a *Cooperação* e a *Retidão Moral*. O aspecto mais inferior foi o da *Autonomia*, ou seja, por mais que o trabalhador conquiste autonomia dentro do seu ambiente de trabalho, isso não afetará a sua percepção de sentido sobre o seu trabalho, diferente dos outros aspectos citados.

Para responder o terceiro objetivo específico, analisaram-se os sentidos do trabalho para os diferentes estratos de trabalhadores referente a localidade de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço do Sul, tempo de casa e gênero através do teste ANOVA. Quanto aos aspectos influenciadores da percepção de sentidos do trabalho conforme localidade identificou-se que quanto à *Utilidade*, a percepção dos respondentes das cidades de São Lourenço do Sul e Pelotas avaliam de forma similar, sendo maior do que os respondentes da cidade de Rio Grande.

Referente à *Retidão Moral*, que diz respeito à forma como os indivíduos percebem a ética em seu trabalho, não houveram diferenças quanto às percepções dos respondentes das três localidades pesquisadas. Quanto à *Aprendizagem*, também não houve diferença significativa entre os trabalhadores dos diferentes municípios. Pelotas foi a cidade que menos percebeu oportunidades de aprendizagem dentro da empresa.

No que se refere aos aspectos influenciadores dos sentidos do trabalho, conforme a localidade, identificou-se que quanto ao *Reconhecimento* não houveram diferenças significativas mesmo que a cidade de Rio Grande indicasse uma média inferior a outras

localidades. O mesmo aconteceu com os aspectos referente à *Autonomia* onde não houveram diferenças significativas indicando uma baixa autonomia.

Quanto aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme a escolaridade, calculou-se o *test T de student*, porém não foram identificadas diferenças significativas quanto aos respondentes dos diferentes estratos.

Por fim, com relação aos aspectos que mais influenciam os sentidos do trabalho conforme o sexo, a *Utilidade Social* foi o aspecto que apresentou maior média. Diante dessa dimensão social, as mulheres demonstraram uma percepção ainda maior do que os homens quanto a essa esfera. Outro aspecto que mostrou destaque foram os sentidos do trabalho no qual não houveram diferenças quanto à percepção de acordo com o gênero dos respondentes, porém as médias se mostraram altas.

O estudo buscou compreender os sentidos do trabalho em uma empresa varejista do sul do Rio Grande do Sul. Dessa forma, a pesquisa se destinou a contribuir aplicando um modelo e um instrumento que pudessem auxiliar os gestores na avaliação de melhores políticas de desenvolvimento que favorecessem os trabalhadores, além de contribuir para a academia no qual se identificou, a partir de revisão da literatura, que havia um único estudo na área varejista. Os influenciadores e os resultados servirão como uma ferramenta de apoio ao planejamento e tomada de decisões envolvendo a esfera de Gestão de Pessoas.

Um exemplo disso são os aspectos nos quais os gestores podem investir para terem uma melhor produtividade dos funcionários, como os aspectos de *Utilidade Social*, *Retidão Moral*, *Sentidos do Trabalho* e *Cooperação entre os colegas de trabalho*. Quanto maiores forem os incentivos da empresa quanto aos aspectos sobre as dimensões sociais, entre relacionamentos interpessoais, valorização do trabalhador e percepção sobre o significado do trabalho para ele, maior será a percepção de sentido do trabalho e, conseqüentemente, maior será a qualidade de vida, o bem-estar e a produtividade dos indivíduos.

Além disso, os resultados obtidos podem auxiliar outras empresas no setor varejista através do uso de dados empíricos, de modo que possam reavaliar suas ações a partir do que já realizam, podendo utilizar como base para futuras estratégias associadas ao sentido, ao bem-estar e à saúde do trabalhador dentro das organizações.

Destaca-se também a possibilidade da pesquisa não ter capturado diretamente os riscos sobre a perda da ocupação em meio a pandemia da COVID-19. Segundo Barbosa, Costa e Hecksher (2020) os grupos que mais correm risco de serem afetados nesse período são os compostos pelas mulheres, pelos jovens, pelos pretos e pelos trabalhadores com nível de escolaridade menor e os trabalhadores com jornada parcial.

Outro ponto a ser evidenciado foram os resultados elevados referente aos sentidos do trabalho. De acordo com Rodrigues, Barichello e Morin (2016), esse fenômeno pode ser explicado pela capacidade do indivíduo manter-se em um comprometimento com a organização mesmo sabendo que o vínculo não se mantenha no tempo que se dedica à empresa.

Por fim, ressalta-se que o tema e a realização desta pesquisa mostram-se relevantes e interessantes pela possibilidade de conhecer a percepção dos trabalhadores sobre um tema que permeia o mundo do trabalho na região do extremo sul. Além disso, é relevante pelo ganho de consciência da comunidade acadêmica sobre este tema em uma área pouco explorada e para os gestores da empresa estudada, pois podem compreender como os sentidos do trabalho interferem na produtividade dos trabalhadores dentro da empresa varejista. Ao realizar a pesquisa, obteve-se um retorno positivo referente aos respondentes em relação à pesquisa, alguns elogiando e outros interessados em saber os resultados.

5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Durante o desenvolvimento e após a conclusão da pesquisa, foram levantados alguns aspectos relevantes a serem considerados como pontos de melhoria e limitações deste estudo, que serão apresentados a seguir:

- Pela grande base de dados e coletas sugere-se a continuação do estudo com análise de correlação de Pearson;
- A pesquisa teve uma amostra significativa, mas limitou-se a um estudo de caso;
- As respostas das questões abertas foram de grande contribuição para o trabalho, porém foram utilizadas apenas para complementar os resultados quantitativos, sendo uma limitação para este estudo. Devido à riqueza dos dados, sugere-se uma análise aprofundada destas contribuições futuramente;
- Para ampliação deste estudo, sugere-se a extensão de coleta de dados para todos os estabelecimentos do mesmo segmento da região sul, como forma de comparar os resultados;
- Nesta pesquisa não foram utilizados os fatores consequentes. Sugere-se a utilização em estudos posteriores;

Apesar destas limitações, espera-se que este estudo forneça resultados esclarecedores e úteis para pesquisas futuras, como: estender o escopo da pesquisa em outras empresas dos mesmos segmentos, de modo a analisar as possíveis semelhanças e as

particularidades; aplicar o instrumento conjuntamente em empresas do mesmo segmento varejista na cidade de Rio Grande, Pelotas e São Lourenço, com a finalidade de analisar se o comportamento nestes dois tipos de organizações se assemelha; e avaliar a possibilidade de testar o modelo proposto em outros tipos de instituições.

REFERÊNCIAS

- ADAMS-PRASSL, A.; BONEVA, T.; GOLIN, M.; RAUH, C. Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. **IZA Discussion Papers**, 2020.
- ALBORNOZ, S. O que a palavra trabalho significa. **O que é trabalho**, v. 2, 1986.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.
- HUPKAU, C.; PETRONGOLO, B. **COVID-19 and gender gaps**: Latest evidence and lessons from the UK. 2020.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Londrina: Práxis, 2007.
- ANDRADE, S. P. C.; CAVALHEIRO, G.; KAUFMANN, K. B.; TOLFO, S. da R. Psicologia e trabalho: apropriações e significados. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, p. 986-988, 2010.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.
- ANTUNES, I. C. Língua, gêneros textuais e ensino: considerações teóricas e implicações pedagógicas. **Perspectiva**, v. 20, n. 1, p. 65-76, 2002.
- ANTUNES, M. T. P. Contabilidade e capital intelectual. **Semana de contabilidade do banco central do brasil**, v. 9, 2000.
- ANTUNES, R. L. C. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2008.
- ANTUNES, R. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Trabalho, educação e saúde**, v. 1, n. 2, p. 229-237, 2003.
- ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia social do trabalho**, v. 2, p. 55-59, 1999.
- ANTUNES, R. **O novo sindicalismo no Brasil**. Pontes, 1995.
- ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405-419, 2011.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ARAÚJO, M. P.; TAEGTOW, L. O sentido do trabalho como realização plena do ser humano. **Revista Prâksis**, v. 2, p. 45-56, 2008.

ARBIX, G.; MIRANDA, Z.; TOLEDO, D. C. de; ZANCUL, E. de S. Made in China 2025 e Industrie 4.0: a difícil transição chinesa do catching up à economia puxada pela inovação. **Tempo social**, v. 30, p. 143-170, 2018.

BARBOSA, A. L. N. H.; COSTA, J. S.; HECKSHER, M. Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: ampliação de desigualdades já existentes? **IPEA**, 2020.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BATISTA, A. M. Práxis, consciência de práxis e educação popular: algumas reflexões sobre suas conexões. **Educação e filosofia**, v. 21, n. 42, p. 169-192, 2007.

BATISTA, E. Formas de organização do trabalho: apontamentos para uma “anti-sociologia do trabalho”. **Revista Aurora**, v. 1, n. 2, 2008.

BCG - BOSTON CONSULTING GROUP. Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. **BCG Perspectives**, 2015. Disponível em: https://www.bcgperspectives.com/content/articles/engineered_products_project_business_industry_40_future_productivity_growth_manufacturing_industries/ Acesso em: 17 set. 2019.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.

BENDASSOLLI, P. F. Análise do mercado de trabalho e carreira nas indústrias criativas do estado de São Paulo. **Relatório Técnico FGV/EAESP**, 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13347> Acesso em: 10 out. 2020.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

BIANCHI, E. M. P. G. **Sentido do trabalho**: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. 2013. Tese (Doutorado) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

BISPO, D. de A.; DOURADO, D. C. P.; AMORIM, M. F. da C. L. Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do mainstream: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento Hip Hop. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 717-731, 2013.

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BORCHARDT, P.; BIANCO, M. F. Meanings of volunteer work: A study with members of a Lutheran institution. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 5, p. 61-84, 2016.

BRASIL. **Boletim da Secretaria Nacional de Informação e Defesa do Consumidor (Sindec)**. Brasília, 2015. 56 p. Disponível em: <http://www.justica.gov.br/dados-abertos/anexos/boletim-sindec-2014-1.pdf> Acesso em: 19 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017a.

BRASIL. **PAC 2 - Rio Grande do Sul**. 2017. Disponível em: <http://www.pac.gov.br/estado/rs>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRAVERMAN, H. Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century. **NYU Press**, 1998.

BRIEF, A. P.; NORD, W. R. Work and meaning: Definitions and interpretations. In: BRIEF, A. P.; NORD, W. R. (Eds.). **Issues in organization and management series**. Meanings of occupational work: A collection of essays. Lexington Books/D. C. Heath and Com., 1990. p. 1-19.

BRIGNOL, L. R. **Satisfação e rotatividade de pessoal em uma rede de supermercados de Goiânia**. 2013. 49f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2013.

BRUN, L. G.; MONTEIRO, J. K. O estado da arte do sentido do trabalho. **Psicologia.pt**, p. 1-27, 2010.

BUNDERSON, J. S.; THOMPSON, J. A. The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. **Administrative Science quarterly**, v. 54, n. 1, p. 32-57, 2009.

CAVALCANTI, H. B. Intensificação do trabalho nos supermercados extra e pão de açúcar. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 15, n. 1, 2014.

CAVALCANTI, H. B. Reestruturação do espaço interno das lojas supermercadistas. **Boletim Paulista de Geografia**, v. 1, n. 101, p. 115-134, 2020.

CAVALCANTI, H. B. Reestruturação supermercadista e precarização do trabalho: as grandes redes varejistas na cidade de São Paulo. **ENANPEGE**, XIII, 2019.

CAVALCANTI, H. B. **Reestruturação comercial e precarização do trabalho**: as grandes redes de supermercados na cidade de São Paulo. 2018. Tese (Doutorado em Geografia) - FFLCH/USP, São Paulo, 2018.

CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

CHAGAS, P. B. Desenvolvimento e contradição: reflexos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) no município do Rio Grande (RS). **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 81-147, 2017.

CIULLA, J. **The working life: The promise and betrayal of modern work**. New York: Three Rivers Press, 2000.

CODA, R.; FONSECA, G. F. In search of the meaning of the work: overview of a qualitative study among executives. **Review of Business Management**, v. 6, n. 14, p. 7-18, 2004.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). **Trabalho, organizações e cultura**, p. 21-40, 1997.

COLARES, L. B. C.; FARIA, E. S. Gênero e mercado de trabalho em Pelotas: balanço dos últimos anos. **Sociedade em Debate**, v. 10, n. 3, p. 79-102, 2006.

COUTINHO, M. C.; BORGES, R.C.; GRAF, L.P.; SILVA, A. S. da. “Todo dia uma casa diferente”: trajetórias, sentidos e cotidianos laborais de diaristas. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, p. 1125-1138, 2013.

DEJOURS, C. **Loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré; 1987.

DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A. de.; SILVA, M. M. M. da.; BISPO, D. de A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos Ebape**, v. 7, n. 2, p. 349-367, 2009.

DRENTH, P. J. D. Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. **The European Work and Organizational Psychologist**, v. 1, n. 2/3, p. 125-133, 1991.

DUNNETT, J.; ARNOLD, S. J. **Falling prices, happy faces: organizational culture at Wal-Mart**. Wal-Mart World, Brunn, SD (eds). Routledge Taylor & Francis Group: New York, 2006.

DUTTON, J. E.; RAGINS, B. R. **Moving Forward: Positive Relationships at Work as a Research Frontier**. 2007.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss Project**. London: Tavistock, 1964.

ENGELS, F. El papel del trabajo em la transformación del mono em hombre. **Die NeueZeit**, Bd. 2, n. 44, p. 1895-1896, 1876.

ENGLAND, G. W.; WHITELEY, W. T. Cross-National Meanings of Working. *In.*: BRIEF, A. P.; NORD, W. R. (Eds.). **Meaning of occupational work**. Toronto, Canadá: Lexington Books, 1990. p. 65-106.

ENUMO, S. R. F.; WEIDE, J. N.; VICENTINI, E. C. C.; ARAUJO, M. F. de; MACHADO, W. de L.. Enfrentando o estresse em tempos de pandemia: proposição de uma cartilha. **Estudos de Psicologia**, v. 37, 2020.

FAÉ, R. Cidade de Rio Grande: implementação do polo naval e reorganização do espaço geográfico. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 4, 2016. **Anais do CBEO**, IV, Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais, 2016.

FAÉ, R.; CAMARA, G. D.; ROSA, D. D. La reorganización del trabajo en rio grande-rs desde la implementación de la industria naval. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 24, n. 3, p. 102-129, 2018.

FERRAZ, D. L. S.; FERNANDES, P. C. M. Desvendando os sentidos do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 165-184, 2019.

FERREIRA, V. L. A. **A satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários no distrito de Braga**. 2011. 154f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia de Serviços de Saúde) – Faculdade de Economia, Universidade do Porto, 2011.

FRANÇA JUNIOR, L. B. A precarização do trabalho e o comerciário do carrefour. **Revista da Geografia do Trabalho**, v. 10, n. 1, 2009.

FRYER, D.; PAYNE, R. Working definitions. **Quality of Working Life**, v. 1, n. 5, p. 13-15, 1984.

GAGNÉ, M.; FLORESTA, J.; GILBERT, M.; AUBE, C. The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. **Educational and psychological measurement**, v. 70, n. 4, p. 628-646, 2010.

GALASSO, V.; PONS, V.; PROFETA, P.; FOUCAULT, M. Gender differences in COVID-19 attitudes and behavior: Panel evidence from eight countries. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 117, n. 44, p. 27285-27291, 2020.

GAZO, P. F.; RAITZ, T. R.; ORDÓÑEZ, J. L. Os sentidos da formação acadêmica e do trabalho para estudantes de mestrados no Brasil e na Espanha. **ETD: Educação Temática Digital**, v. 15, n. 3, p. 612-613, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1987.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas SA, 2008.

GRAF, L. P.; COUTINHO, M. C. Entre aves, carnes e embalagens: divisão sexual e sentidos do trabalho em abatedouro avícola. **Revista Estudos Feministas**, v. 20, n. 3, p. 761-783, 2012.

GRUGULIS, I.; BOZKURT, Ö.; CLEGG, J. 10 ‘No Place to Hide’? The Realities of Leadership in UK Supermarkets. **Retail work**, 2011.

- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.
- HAIR JUNIOR, J. F.; BLCK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Tradução: Ronald L. Tatham. Bookman editora, 2009.
- HARVEY, D. **Os limites do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- HARVEY, D. **The condition of postmodernity**. Oxford: Blackwell, 1989.
- HAY GROUP. Tendências e Práticas de Recursos Humanos. 2015. Disponível em: <https://docplayer.com.br/9101588-Tendencias-e-praticas-de-recursos-humanos-2015.html>
Acesso em: 20 jun. 2020.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2016**. Famílias e domicílios. Resultados da amostra. 2016.
- KRAWULSKI, E. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. 1991. 139f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1991.
- KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554, 2012.
- KULIK, C. T.; OLDFHAM, G. R.; HACKMAN, J. R. Work design as an approach to person-environment fit. **Journal of vocational behavior**, v. 31, n. 3, p. 278-296, 1987.
- LEMOS, P. R. Condições de Trabalho e práticas de gestão no Walmart Brasil. **Contracs**, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2018/09/Cesit-Texto-final-Condicao7%b5es-de-trabalho-no-Walmart.pdf> Acesso em: 20 nov. 2020.
- LICHTENSTEIN, M. B.; MALKENES, M.; SIBBERSEN, C.; HINZE, C. J. Work addiction is associated with increased stress and reduced quality of life: Validation of the Bergen Work Addiction Scale in Danish. **Scandinavian journal of psychology**, v. 60, n. 2, p. 145-151, 2019.
- LIEDCKE, E. R. Relações de trabalho. *In.*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 242-244.
- LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.
- LIMA, M. X. Trabalho, língua e sociedade. **Revista do Instituto de Ciências Humanas**, v. 15, n. 23, p. 78-100, 2019.
- LIPS-WIERSMA, M. The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. **Journal of Management Development**, 2002.

- LÜBKE, F. R. **Residências secundárias no espaço rural**: São Lourenço do Sul/RS. 2011. 35f. Trabalho de conclusão de Curso (Graduação Tecnológica em Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural) - Faculdade de Ciências Econômicas, UFRGS, São Lourenço do Sul, 2011.
- LUNDBERG, C. D.; PETERSON, M. F. The meaning of working in US and Japanese local governments at three hierarchical levels. **Human Relations**, v. 47, n. 12, p. 1459-1487, 1994.
- MARTINS, J. C. de O.; AQUINO, A. B. de; SABÓIA, I. B. de.; PINHEIRO, A. de. A. G. De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 219-228, 2012.
- MARTINS, R. D.; CERUTTI, P. S.; VAZ, E. D; GALLON, S. Sentidos do trabalho na percepção de pessoas que exercem trabalho comum. **Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho**, v. 21, n. 1, p. 1-15, 2018.
- MARTINS, S. F.; PIMENTA, M. C. A. A constituição espacial de uma cidade portuária através dos ciclos produtivos industriais – O caso do município de Rio Grande (1874- 1970). **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, v. 6, n. 1, p. 85-100, 2004.
- MARX, K. **Capital**: A critique of political economy, v. 1, 1867.
- MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do partido comunista. **Estudos avançados**, v. 12, n. 34, p. 7-46, 1998.
- MAY, D. R.; GILSON, R L.; HARTER, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 77, n. 1, p. 11-37, 2004.
- MEDEIROS, L. F. R.; MACÊDO, K. B. Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? **Psicologia & Sociedade**, v. 18, n. 2, p. 62-71, 2006.
- MENDONÇA, M. R. **A urdidura espacial do capital e do trabalho no cerrado do sudoeste goiano**. 2004. 457f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente, 2004.
- MORIN, E. L'efficacité organisationnelle et sens du travail. *In.*: PAUCHAUNT, T. (Ed.). **La quête du sens**: gerer nos organizations pour la snaté des personnes, de nos sociétés et de la nature. Quebec, Canadá: Editions de l'organisation. 1996. p. 257-286.
- MORIN, E. M. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Revue Psychologie du Travail et des Organisations**, v. 3, n. 2/3, p. 26-45, 1997
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **GV EXECUTIVO**, v. 1, n. 1, p. 71-75, 2002.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, E. M. The meaning of work in modern times. Conference. **10th World Congress on human Resources management**, RJ, Brasil, 2004. Disponível em: www.bvs-psi.org.br
Acesso em: 10 jul. 2020.

MORIN, E. M. The meaning of work, mental health and organizational commitment. **Studies and Research Projects**, 2008.

MORIN, E. M.; CHERRÉ, B. Lescadres face ausensdutrabail. **Revue française de gestion**, p. 83-95, 1999.

MORIN, E. M.; DASSA, C. **Characteristics of a meaningful work**. Montréal: HEC, 2006.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 47-56, 2007.

MOW. International Research Team. The meaning of work. **Academy Press**, 1987.

OCHOA, C. Amostragem probabilística: amostragem estratificada. **Blog Netquest - As notícias sobre a pesquisa na internet**, 2015.

OHNO, T. O sistema Toyota de produção além da produção. **Bookman**, 1997.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. **Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Porto Alegre, RS: ANPAD, 2004.

PALASSI, M. P.; SILVA, A. R. L. A dinâmica do significado do trabalho na iminência de uma privatização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 38, p. 47-62, 2014.

PEIXOTO JUNIOR, C. A. Sobre a produção de subjetividade na atual sociedade do espetáculo. **Revista Contracampo**, 2007.

PEREIRA, E. F.; TOLFO, S. R. Studies senses and meanings of work in psychology: a review of its theoretical and epistemological bases. **Psicol. Argum.**, v. 34, n. 87, p. 302-317, 2016.

PEREIRA NETTO, N. S. Mundialização do capital e divisão sexual do trabalho: a walmartização das operadoras de checkout. **Em Debate**, n. 6, p. 194-213, 2011.

PETRI, M. P.; GALLON, S.; VAZ, E. L. E. M. D. Os sentidos do trabalho para docentes de pós-graduação stricto sensu: um estudo com docentes das áreas de administração e educação. **Revista Alcance**, v. 25, n. 3, 2018.

PREFEITURA DE SÃO LOURENÇO DO SUL. **História da cidade**. 2020. Disponível em: <https://www.saolourencodosul.rs.gov.br/portal/servicos/1001/historia-da-cidade/> Acesso em: 20 jun. 2020.

REGOS, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 6, n. 2, 2007.

ROCHA, M. R.; ARNS, C. E. As transformações no mundo do trabalho e os impactos no Brasil a partir de 1990: Uma breve análise no Município de Pelotas/RS. **Revista Ágora**, n. 30, p. 217-236, 2019.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; IRIGARAY, H. A.; SOARES, D. R.; MORIN, E. M. O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. The new meaning of labour for the post-modern subject: A critical approach. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: Uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ROSSO, B.; DEKA, K.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. B. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo: Penso Editora Ltda., 2013.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 2018.

SCHWEITZER, L. **Os sentidos do trabalho para trabalhadores informais em situação de rua**. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2017.

LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 17, p. 247-279, 2013.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. **UFSC**, 4. ed., v. 123, 2005.

SILVA, K. A. T.; CAPELLE, M. C. A. Sentidos do trabalho aprendidos por meio de fatos marcantes na trajetória de mulheres prostitutas. **RAM - Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 6, Edição Especial, p. 19-47, 2015.

SILVA, R. D. da; PALASSI, M. P. Os sentidos da participação dos colaboradores nos projetos e ações sociais dos Correios do Estado do Espírito Santo. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 265-286, 2009.

SINAVAL. **Informações do setor**. 2009. Disponível em: <http://www.sinaval.org.br> Acesso em: 10 nov. 2020.

SIQUEIRA, K. C. L.; SILVA, J. M.; ANGNES, J. S. “Cuidar de preso?!”: Os sentidos do trabalho para agentes penitenciários. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 48, p. 84-95, 2017.

SIQUEIRA, F. G. **Sentidos do trabalho em empresa do setor de varejo**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2016.

SOUZA, N. V. D. O.; LISBOA, M. T. L. Os múltiplos e contraditórios sentidos do trabalho para as enfermeiras: repercussões da organização e do processo laboral. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 5, n. 3, p. 326-334, 2006.

SPINELLI-DE-SÁ, J. G.; LEMOS, A. H. C. Sentido do trabalho: Análise da produção científica brasileira. **Revista ADM. MADE**, v. 21, n. 3, p. 21-39, 2018.

TARTAROTTI, L.; SIRTORI, G.; LARENTIS, F. Indústria 4.0: Mudanças e Perspectiva. **Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão**, v. 18, p. 1-7, 2018.

TEJADA, C. A. O.; BAGGIO, G. O desempenho econômico de Pelotas desde 1939: uma análise comparativa com os principais municípios do interior do RS. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, v. 19, n. 41, 2013.

TOLFO, S. da R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; SOARES-CUGNIER, J. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. **Universitas psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade**, v. 19, ed. esp. 1, p. 38-46, 2007.

TRIST, E. Adapting to a changing world. **Labour Gazette**, v. 78, p. 14-20, 1978.

VÁSQUEZ, A. S. **Filosofia da Práxis**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

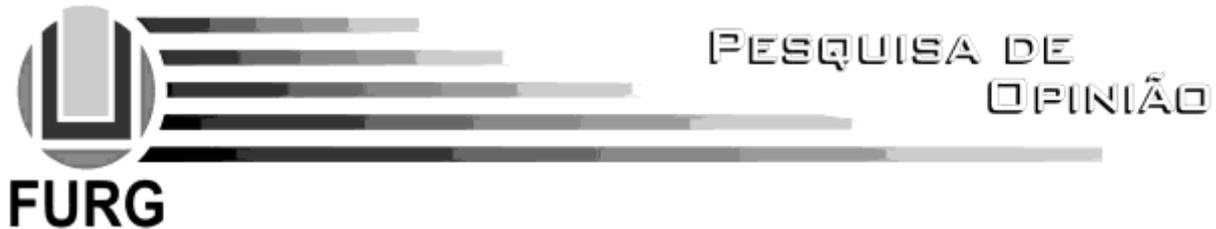
YAMAMOTO, W.; QUERIDO, E. A. de A.; OLIVEIRA, V. da S. S. O gerenciamento de risco de crédito em um banco de varejo: um estudo do segmento pessoa física. **Anais do XV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e do XI Encontro Latino Americano de Pós-Graduação** – Universidade do Vale do Paraíba, 2011.

WEBER, M. **A política como vocação**. Brasília: EdUnB, 2003.

WEISS, J. W.; SKELLEY, M. F.; HAUGHEY, J. C.; HALL, D. Calling, new careers and spirituality: a reflective perspective for organizational leaders and professionals. *In.*: PAVA, M. L.; PRIMEAUX, P. (ed.) **Spiritual intelligence at work: meaning, metaphor, and morals**. Amsterdam: Elsevier, 2004, p. 175-201.

WRZESNIEWSKI, A; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal sense making and the meaning of work. **Research in organizational behavior**, v. 25, p. 93-135, 2003.

**ANEXO 1 - ESCALA PARA MEDIR SENTIDOS DO TRABALHO DE ACORDO
COM RODRIGUES *et al.* (2017)**



Esta pesquisa, realizada pela mestranda **CAROLINA VALORIA**, tem por objetivo compreender os sentidos do trabalho em uma empresa do setor varejista no Extremo Sul.

Os dados fornecidos não serão utilizados de forma individual, e sim, consolidados em um relatório final, sem a necessidade de sua identificação. É nossa política a estrita confidencialidade dos dados!

Lembramos que **não** existe resposta certa ou errada, queremos apenas saber a sua opinião. Para isso, pedimos que você seja sincero e procure não deixar nenhuma questão em branco.

A sua participação nesta pesquisa é de extrema importância!

Parte 1: Informações Gerais

1. Sexo:	<input type="checkbox"/> Fem. <input type="checkbox"/> Masc. <input type="checkbox"/> Outro
2. Estado civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Outro
3. Idade:	<input type="checkbox"/> Menos de 20 <input type="checkbox"/> 20 a 30 <input type="checkbox"/> 31 a 40 <input type="checkbox"/> 41 a 50 <input type="checkbox"/> Mais de 50
4. Área (departamento) da organização em que atua	
5. Localidade	<input type="checkbox"/> Rio Grande <input type="checkbox"/> Pelotas <input type="checkbox"/> São Lourenço do Sul
6. Quanto tempo você atua na empresa	<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> 6 a 10 anos <input type="checkbox"/> Mais de 10 anos
7. Qual o seu grau de escolaridade	<input type="checkbox"/> Ens. Fundamental <input type="checkbox"/> Ens. Médio <input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Pós-Graduação <input type="checkbox"/> Outro

Parte 2: As afirmações abaixo se referem a situações relacionadas a sua atividade profissional dentro do seu trabalho. Assinale com um 'X' a opção que melhor expressar a sua opinião, conforme a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente			Concordo Completamente		

Bloco 1 Utilidade						
Na empresa onde você trabalha...						
• Meu trabalho é útil para a sociedade	1	2	3	4	5	6
• Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade	1	2	3	4	5	6

• Meu trabalho é útil para outras pessoas	1	2	3	4	5	6
Bloco 2 Autonomia						
• Eu tenho autonomia em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
• Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.	1	2	3	4	5	6
• Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
Bloco 3 Oportunidade de Aprendizagem						
• Meu trabalho me permite atingir meu potencial.	1	2	3	4	5	6
• Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.	1	2	3	4	5	6
• Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.	1	2	3	4	5	6
Bloco 4 Cooperação e Relacionamento						
• Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
• Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
• Eu posso contar com apoio de meus colegas.	1	2	3	4	5	6
• Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.	1	2	3	4	5	6
Bloco 5 Reconhecimento						
• Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.	1	2	3	4	5	6
• Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
• Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6
• Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.	1	2	3	4	5	6
Bloco 6 Retidão Moral						
• Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana.	1	2	3	4	5	6
• Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.	1	2	3	4	5	6
• Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.	1	2	3	4	5	6
• Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	1	2	3	4	5	6
Bloco 7 Sentidos do Trabalho						
• O trabalho que faço é muito importante para mim.	1	2	3	4	5	6
• O trabalho que faço aqui tem valor.	1	2	3	4	5	6
• O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	1	2	3	4	5	6
• Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	1	2	3	4	5	6
• O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.	1	2	3	4	5	6
• O trabalho que faço nesta organização tem valor.	1	2	3	4	5	6
• O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.	1	2	3	4	5	6
• Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso.	1	2	3	4	5	6
• Meu trabalho é importante para esta organização.	1	2	3	4	5	6
Bloco 8 Comprometimento Afetivo						
• Eu serei muito feliz se passar o resto da minha vida profissional trabalhando nesta organização.	1	2	3	4	5	6
• Eu não sinto que realmente “pertencem” a esta organização.	1	2	3	4	5	6
• Eu não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.	1	2	3	4	5	6
Bloco 9 Sofrimento						
• Sinto-me exausto(a), impaciente, “no meu limite”.	1	2	3	4	5	6
• Sinto-me aborrecido(a), irritado(a), confuso(a), nervoso (a), com dificuldades de me acalmar.	1	2	3	4	5	6
• Sinto que estou deprimido.	1	2	3	4	5	6
• Sinto-me mal-humorado(a) / triste.	1	2	3	4	5	6
• Sinto-me sem interesse por nada.	1	2	3	4	5	6

Bloco 10 Bem-Estar psicológico: Em relação ao último três meses de trabalho como você se sentiu?						
• Feliz e satisfeito	1	2	3	4	5	6
• Levando a vida em uma boa / Apreciando a vida	1	2	3	4	5	6
• Esperançoso(a), otimista	1	2	3	4	5	6
• Satisfeito(a) com as relações que tenho com as pessoas que amo (familiares e amigos)	1	2	3	4	5	6
• Amado(a) e querido(a)	1	2	3	4	5	6
Bloco 11 Moderação: Pandemia						
• Eu sinto que fiquei com medo de perder o emprego durante a pandemia.	1	2	3	4	5	6
• Eu sinto que assumi mais responsabilidades na empresa e que meu trabalho aumentou depois do início da pandemia.	1	2	3	4	5	6
• Eu gostaria de ficar em casa em isolamento social, mas não foi possível.	1	2	3	4	5	6
• Eu sinto que a pandemia não alterou a minha vida. Consegui me organizar no trabalho e na vida pessoal.	1	2	3	4	5	6

Fonte: RODRIGUES *et al.* (2017, p. 107)

ANEXO 2 – CONVITE PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL**CONVITE PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL**

Prezado Gustavo Leivas, conforme contato prévio, você está sendo convidado a participar de uma pesquisa do Mestrado em Administração da FURG, para desenvolvimento do estudo "SENTIDOS DO TRABALHO EM UMA EMPRESA VAREJISTA", da mestrandia Carolina Souza Valoria, da Universidade Federal de Rio Grande - FURG, orientada pelo professor Dr. Lucas Santos Cerqueira.

O estudo tem como objetivo "Compreender os sentidos do trabalho em uma empresa do setor varejista na região Extremo Sul".

A entrevista será realizada através do Google Formulário e será enviada via e-mail devido as restrições impostas pela pandemia da COVID-19 que restringe o contato presencial entre as pessoas, e não deixa de ser uma opção que preserva os envolvidos na pesquisa. É importante ressaltar que, o participante possui total liberdade de abandonar o estudo a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Pondera-se ainda, que o pesquisador se compromete ao apresentar os resultados da pesquisa após a sua conclusão.

A sua participação contribui de forma enriquecedora ao presente estudo e para a produção de conhecimento científico qualificado para a sociedade. Desde já agradecemos a disponibilidade e apoio.

Obs: Garantimos que os participantes não serão identificados e que manteremos o caráter confidencial das informações pessoais.

Prof. Dr. Guilherme Lerch Lunardi

Coodernador do Programa de Pós-Graduação em Administração FURG

Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

Carolina Souza Valoria