

## O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas

### The study of the meaning of work: contributions and challenges for contemporary organizations

Mônica Pereira da Silva <sup>1</sup>  
Janaina Machado Simões <sup>2</sup>

#### Resumo

Este ensaio pretende apresentar uma reflexão a respeito das investigações recentes sobre sentido do trabalho. A partir da discussão teórica foi possível destacar contribuições e desafios relevantes. Como contribuição está a compreensão do sentido do trabalho como um passo importante para a elaboração de políticas de gestão de pessoas (ULRICH e ULRICH, 2011; BIANCHI, 2013) que colaborem com os resultados organizacionais. Outra contribuição refere-se às investigações sobre o fenômeno que têm como foco as categorias profissionais. Estas investigações reforçam a relevância das organizações enquanto lugar de relações interpessoais importantes: um ambiente social que produz sentido. Por fim, ressaltam-se, nas investigações do contexto brasileiro, as atenções dadas à nova demografia do trabalho. Quanto aos desafios, urge um olhar sobre as modificações nas relações de trabalho considerando ambientes laborais permeados por intensos processos de flexibilização. E ainda, um desafio metodológico no que tange à seleção dos métodos mais adequados ao estudo deste fenômeno.

**Palavras-chave:** Sentido do trabalho. Mundo do trabalho. Organizações.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Estácio de Sá-UNESA, Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro-UFRRJ, Professor da Universidade Estácio de Sá-UNESA, Brasil. Contato: [monicapsilva8@hotmail.com](mailto:monicapsilva8@hotmail.com)

<sup>2</sup> Bacharel em Administração pela Fundação Universidade Federal do Rio Grande, RS, Especialista em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Cândido Mendes, RJ, Mestrado Acadêmico em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, Doutora em Administração e Mestre em Administração Pública pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, RJ, Professora do Departamento de Administração e Turismo do Instituto Multidisciplinar de Nova Iguaçu, do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração e do Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, Brasil. Contato: [janainamsimoes@gmail.com](mailto:janainamsimoes@gmail.com)

### **Abstract**

*This essay aims to present a reflection on the recent research on meaning of work. From the theoretical discussion was possible to highlight outstanding contributions and challenges. As a contribution is the understanding of the meaning of work as an important step for the development of people management policies (ULRICH and ULRICH, 2011; BIANCHI, 2013) that contribute to organizational results. Another contribution refers to investigations into the phenomenon that focus on the professional categories. These studies reinforce the importance of organizations as a place of important interpersonal relationships: a social environment that produces meaning. Finally, we emphasize in investigating the Brazilian context, attention given to the new demographics of the work. As for challenges, urges a look at changes in labor relations considering work environments permeated by intense flexibility processes. And yet, a methodological challenge with regard to selection of the most appropriate methods to the study of this phenomenon.*

**Keywords:** *Meaning of work. Work world. Organizations.*

### **Introdução**

O modo como o indivíduo vê e pensa o trabalho tem se modificado ao longo do tempo assumindo características conforme as condições sócias históricas vivenciadas. Neste aspecto, o sentido do trabalho enquanto fenômeno vinculado ao mundo do trabalho contemporâneo também tem se alterado. Tal alteração reflete as mudanças sociais, econômicas, tecnológicas, políticas e culturais pelas quais o mundo do trabalho passou nas últimas décadas (BECK, 1986; CASTELLS, 2009; ANTUNES, 2009).

O estudo sobre o fenômeno se torna, então, fundamental para se compreender as implicações de tais mudanças no comportamento do indivíduo no ambiente laboral. Numa tentativa de compreensão deste contexto frequentemente são estabelecidas relações na teoria sobre a questão indivíduo *versus* organização. Como por exemplo, o estudo de Morin (2004) quando evidencia que à medida que o indivíduo encontra sentido no que realiza, suas ações para com seu trabalho e para com a organização podem tornar-se mais positivas, isto é, mais comprometidas.

Outro exemplo, é o trabalho de Ulrich e Ulrich (2001) sobre o comportamento humano ao descrever que o trabalho significativo resolve problemas reais, contribui com benefícios reais. Portanto, o estudo do sentido do trabalho assume cada vez mais relevância na dinâmica organizacional ao passo que se apresenta como uma demanda contemporânea para os indivíduos e uma via de aprimoramento na relação entre indivíduo e organização.

O estudo sobre o sentido do trabalho também é discutido por diferentes perspectivas teóricas que vão desde a crítica (ANTUNES, 2009) à instrumental (MOW; 1987; MORIN, 2001; ULRICH e ULRICH, 2011; BIANCHI, 2013). Na perspectiva crítica destacam-se as abordagens sobre a precarização do trabalho (ANTUNES, 2009; SOARES e VIEIRA, 2009) e o sofrimento para o indivíduo (CAVALHEIRO, 2010). Estes estudos identificam aspectos de

precarização no mundo do trabalho contemporâneo e relatam sobre seus efeitos, muitas vezes negativos, na construção e na produção do sentido para os indivíduos. Neste âmbito, destaca-se a discussão de Antunes (2009, 2011) quando relaciona a trajetória das transformações do mundo do trabalho às mudanças no processo de produção. Para o autor, as formas de extração de trabalho são intensificadas a partir de alterações profundas nas relações de trabalho que podem ser exemplificadas por movimentos como as terceirizações, as subcontratações e o teletrabalho.

Na perspectiva instrumental destacam-se as investigações que, em grande parte, priorizam o espaço organizacional analisando-o por meio de categorias profissionais (KUCHINKE, et al., 2010; BENDASSOLLI e ANDRADE, 2011; SILVA, 2014). Uma importante contribuição destas investigações reside, como dito por Morin (2001), na oportunidade que as organizações têm de, mesmo em face as singularidade dos ambientes laborais, reorganizar o trabalho de forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas.

Ressalta-se que este ensaio teórico se ocupou em analisar o fenômeno sentido do trabalho dentro do espaço organizacional priorizando categorias profissionais. Entretanto, é oportuno esclarecer que, embora não esteja no escopo deste ensaio, o estudo sobre o fenômeno sentido do trabalho investiga também outros ambientes que não somente relacionados a uma categoria profissional, tais como o estudo sobre trabalho e não-trabalho (BROOK and BROOK, 1989), o estudo com estudantes do ensino médio (DALE, et al., 2006), o estudo com pessoas com deficiência (LIMA, et al., 2013) e o estudo sobre as gerações X e Y (TEIXEIRA, et al., 2013).

Assim este ensaio teórico traz à luz o debate contemporâneo sobre o sentido do trabalho propondo uma reflexão a respeito das investigações sobre o tema. Para tanto, está estruturado em cinco seções, além desta. A segunda seção foi dedicada à abordagem sobre o mundo do trabalho na qual se discutiu sobre a forma do indivíduo ver e pensar o trabalho. A terceira seção abordou o sentido do trabalho enquanto fenômeno vinculado ao mundo do trabalho reforçando a ideia deste fenômeno como suporte para o aprimoramento da relação organização e indivíduo. A quarta seção aponta contribuições e desafios para as investigações sobre fenômeno, sobretudo no contexto brasileiro. Por último, a quinta seção compreende as considerações finais deste exercício reflexivo.

## **2. Perspectivas contemporâneas sobre o mundo do trabalho e suas implicações para o debate sobre sentido**

As várias interpretações possíveis sobre o mundo do trabalho são, para muitos autores, limitadas em sua abordagem em face da complexidade e transversalidade inerentes ao tema (BORGES e YAMAMOTO, 2004; CONTRERAS, 2010). No entanto, há importantes proposições que podem ser elencadas no que tange à forma de pensar e organizar o trabalho. Este ensaio pretende discutir três dessas proposições que ajudam a compreender o sentido do trabalho como um fenômeno contemporâneo vinculado ao mundo do trabalho.

A primeira proposição identifica que a forma de ver e pensar o trabalho está relacionada às condições sócio históricas de cada indivíduo (MOW, 1987; MORIN, 2001, 2004; BENDASSOLLI, 2007). Depende, portanto, do acesso a que cada indivíduo tem a tecnologia, aos recursos naturais, ao domínio do saber fazer, da sua posição da estrutura social, da maneira como executa suas tarefas, do controle que tem sobre seu trabalho e das ideias e da cultura de seu tempo (BORGES e YAMAMOTO, 2004).

Assim, a forma como indivíduo executa e pensa o trabalho pode variar em alguns aspectos que, segundo Borges e Yamamoto (2004), podem ser divididos em cinco dimensões: a) concreta, que se refere à tecnologia e às condições materiais e/ou ambientais sob as quais se realiza o trabalho; b) gerencial, que designa sobre a forma que o trabalho é gerido; c) socioeconômica, abrangendo a articulação entre o modo de realizar o trabalho e as estruturas sociais, econômicas e políticas do ambiente no qual o indivíduo se insere; d) ideológica, que consiste no discurso elaborado sobre o trabalho no nível coletivo e societal e; e) simbólica, que abrange os aspectos subjetivos da relação de cada indivíduo com o trabalho.

Estas cinco dimensões se imbricam uma na outra, permitindo demonstrar as várias facetas de fenômenos vinculados ao mundo do trabalho. Seja qual for o momento histórico sob o qual se focaliza o debate sobre o mundo do trabalho, estas dimensões estarão lá (BORGES e YAMAMOTO, 2004) e, possivelmente, uma mais realçada do que a outra, dependendo do momento vivenciado.

A segunda proposição indica que a forma de ver e pensar o trabalho foi sendo modificada ao longo da história da sociedade refletindo o contexto social, econômico e ideológico de cada época. Como exemplo, a abordagem de Bendassolli (2007) contextualiza a trajetória das mudanças no mundo do trabalho desde a Idade Média, na qual o trabalho estava à margem em relação a valores centrais, como o cultivo à razão e a construção estético-artística da vida. Passa pela fase da sociedade industrial, na qual o trabalho torna-se um referencial para o indivíduo ancorado em cinco dimensões (regulação econômica, princípio moral, alvo de inserções ideológicas, atividade construtora da subjetividade e contrato social). E, chega às sociedades pós-modernas a partir do desmonte das dimensões referenciadas na sociedade industrial, no qual a centralidade do trabalho é questionada. Para o autor, ainda que o trabalho seja na atualidade uma das principais vias de acesso à renda e de organização de rotinas sociais e individuais, já não representa para o indivíduo as antigas características identificadas, sobretudo, na fase da sociedade industrial, quando era considerado medular.

Tais reflexões levam a terceira proposição: o questionamento à centralidade do trabalho. Contreras (2010) efetua uma análise acerca das mudanças ocorridas na forma como o indivíduo se relaciona com o trabalho recorrendo a três pontos que sintetizam tais mudanças:

- a) A tese sobre o fim do trabalho – em virtude dos avanços da tecnologia, o trabalho humano está sendo paulatinamente substituído por máquinas inteligentes;
- b) A ideia da perda da centralidade do trabalho – uma fragmentação na visão de mundo do trabalhador. Este já não concebe o trabalho como central em sua vida, ainda que o trabalho não esteja totalmente desarticulado das demais esferas da vida;
- c) Permanência da centralidade do trabalho, mas com transformações - o trabalho segue sendo um fator central na constituição da identidade do indivíduo, mas que se encontra em um processo de profunda transformação, o que impacta na visão do indivíduo em relação ao trabalho.

As ponderações de Contreras (2010) sugerem que as mudanças na forma do indivíduo ver e pensar o trabalho são inegáveis, mas a interpretação sobre este contexto e suas implicações para o indivíduo varia e difere segundo o espaço laboral e geográfico que este indivíduo ocupa.

Esta revisão teórica sobre o mundo do trabalho aponta particularmente para as mudanças na forma como o indivíduo vê e pensa seu trabalho. São os novos referenciais do trabalho contemporâneo descritos por Bendassolli (2007) e que se traduzem no enfraquecimento da relação moderna entre a identidade do indivíduo e o trabalho que ele realiza. Sob este discurso, o sentido do trabalho teria também mudado nas últimas décadas.

### 3. As discussões teóricas sobre sentido do trabalho

#### 3.1 Significado e sentido

A distinção do conceito entre significado e sentido usualmente aplicado nos estudos sobre o fenômeno sentido do trabalho é com frequência debatida entre os pesquisadores de diversas áreas do conhecimento como a Psicologia (CAVALHEIRO, 2010; ROSSO et al., 2010; BENDASSOLLI e GODIM, 2014) e Administração (TOLFO et al., 2011).

No campo da psicologia o estudo de Cavalheiro (2010) relata que entre os estudiosos do fenômeno não há consenso a respeito da utilização dos termos sentido e significado. O sentido, quando associado ao fenômeno do trabalho, pode ser entendido como sinônimo do conceito de significado ou como conceitos que se complementam. Bendassolli e Godim (2014) também discutem a dificuldade da distinção entre os termos. Os autores alertam sobre as investigações que se utilizam dos dois conceitos e que normalmente têm se detido na questão do significado como produção coletiva ou no sentido como produção individual. Para os autores, as duas posições apresentam limites por não considerarem as interações possíveis entre sentido e significado.

Corroborando com a discussão, Rosso et al. (2010) relatam que é comum pesquisadores utilizarem muitas vezes os termos sentido e significado alternadamente, contribuindo para a confusão de seu entendimento. Não deixam claras as diferenças entre as suas construções e a forma como se relacionam entre si. Os autores sugerem a utilização do termo *meaning* (significado) para a percepção individual que sofre influencia do ambiente social e *meaningfulness* (sentido) que se refere à qualidade de algo ser significativo.

Já na área da administração Tolfo et al.(2011) compreendem os termos de forma distintas. Para as autoras significado refere-se a uma construção elaborada coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social. Já o termo sentido consiste em uma produção individual que depende da compreensão individual dos significados coletivos das experiências cotidianas. Sendo mais comum, segundo Tolfo e Piccinni (2007) os termos serem tratados como sinônimo, especialmente nos trabalhos e pesquisas acadêmicas.

Associando o construto sentido ao ato de trabalhar, Andrade et al.(2012) partem do pressuposto de que o sentido pode estar relacionado a uma racionalidade substantiva calcada no direcionamento para auto realização, satisfação, julgamento ético, autonomia e bem-estar coletivo ou na racionalidade instrumental que está calcada na utilidade, na busca do êxito econômico e do poder.

O esboço da discussão entre os autores sugere que o debate sobre a distinção entre os termos significado e sentido ainda permanece. Outro ponto é que a própria distinção entre os termos parece estar muito relacionada ao campo de estudo de cada pesquisador.

#### 3.2 O sentido do trabalho

No Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho, Costa (2013) conceitua sentido do trabalho como:

Uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e a representatividade destas para o trabalhador. (COSTA, 2013, p.375)

O fenômeno sentido do trabalho se apresenta como um tema transversal para diversas ciências que se propõe a analisá-lo. Tais estudos já foram realizados por diversas áreas, sobretudo na Sociologia (ANTUNES, 2009) e Psicologia (GILL, 1999; MORIN, 2001, 2004;

BENDASSOLLI, 2007). Por meio da sociologia contextualizam a evolução do conceito de trabalho na humanidade, suas transformações e reflexos para a sociedade. Na psicologia (CAVALHEIRO, 2010), priorizam a compreensão da subjetividade diante das mudanças nos contextos laborais.

Estes debates perpassam, sobretudo, por uma reflexão sobre as relações entre os empregados e as organizações. Tais relações passam por transformações importantes em virtude das mudanças que acontecem nas diversas variáveis do cenário competitivo. Desta forma, torna-se relevante a compreensão do fenômeno sentido do trabalho como uma demanda e um desafio do mundo contemporâneo com implicações diretas para as organizações e seus empregados (BIANCHI, 2013).

Em seu discurso no 10º Congresso Mundial de Gestão de Recursos Humanos, Morin (2004) alertou que embora o movimento frenético de mudanças em termos de gestão organizacional tenha sido abrandado durante os últimos anos, muitos modismo gerenciais ainda trazem uma série de prejuízos para as condições de trabalho.

Morin (2004, p.2) afirma que, “tal fato associado ao fenômeno da globalização por meio dos seus processos de *outsourcing*, *offshoring* e ‘*todos-os-outros-ings*’ aumenta a complexidade do problema do trabalho”. No entanto, a autora compreende que eles também criam muitas oportunidades para mudar a mentalidade e restaurar o significado do trabalho, pois vivemos num mundo conectado onde partilhamos problema e soluções.

O trabalho significativo torna-se, portanto, uma importante via no aprimoramento da relação entre organização e indivíduo. Ulrich e Ulrich (2011), em seu estudo sobre o comportamento humano no trabalho, afirmam ser relevante que as organizações ajudem aos empregados a encontrarem sentido em seu trabalho. Para os autores, quando os empregados encontram sentido, encontram também propósitos mais amplos nas organizações como criar valor para clientes, acionistas e sociedade.

Quando Morin (2004) e Ulrich e Ulrich (2011) expõem suas reflexões sobre um trabalho com sentido e suas implicações para as organizações e seus empregados, suas proposições estão permeadas por construtos como motivação e comprometimento. Em síntese, à medida que o indivíduo encontra sentido no que realiza, suas ações para com seu trabalho e para com a organização podem tornar-se mais positivas, isto é, mais comprometidas.

A motivação é, segundo Morin (2008), um processo psicofisiológico que dificilmente se pode observar diretamente, já que não se apresenta de forma igual, homogênea para todos os indivíduos. Cada indivíduo estabelece para si uma representação distinta de motivação (MORIN e AUBÉ, 2009). Por outro lado, podem-se analisar os efeitos da motivação nas atitudes e no comportamento do indivíduo no trabalho. E, uma das possíveis aplicações da psicologia da motivação no mundo do trabalho está na organização do trabalho.

A organização do trabalho tem por guia modificar os comportamentos de tal forma que os empregados sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às tarefas que executa, à organização em que atua e a si próprio (MORIN, 2008). O comprometimento com o trabalho constitui um importante indicador de uma organização eficaz.

Bianchi (2013, p.46) esclarece que “sentido do trabalho e comprometimento são construtos distintos que em alguns momentos podem se relacionar”. Para a autora, sentido do trabalho se refere a valores, atributos e expectativas que induzem a ação e o comprometimento é uma atitude que leva à ação. O sentido do trabalho pode mudar para o indivíduo e o comprometimento pode mudar a relação entre indivíduo e organização.

Sendo assim, o sentido atribuído ao trabalho é base para comprometimento dos empregados como também para a motivação organizacional. Tal argumento sugere que

motivação e comprometimento estão imbricados no construto sentido do trabalho (MORIN, 2001; BIANCHI, 2013).

A compreensão do debate sobre o fenômeno sentido do trabalho como demanda contemporânea para o indivíduo e para as organizações (MORIN, 2001, 2004; BENDASSOLLI, 2007; BIANCHI, 2013) ratifica a relevância do estudo deste fenômeno no âmbito organizacional.

Assim, no contexto da dinâmica organizacional, o estudo do sentido do trabalho assume cada vez maior relevância à medida que se apresenta como uma demanda contemporânea dos indivíduos e uma via de aprimoramento na relação entre indivíduo e organização. Morin (2004) ratifica tal proposição ao relatar que quando o trabalho não tem sentido, passa a ser um problema para quem o realiza e, relacionar-se com este trabalho, um esforço penoso.

### 3.3 O sentido do trabalho para o trabalhador

Interpretar, na contemporaneidade, o sentido do trabalho é compreender como os indivíduos relacionam o mundo do trabalho e seu trabalho com suas próprias compreensões de mundo. Soares e Vieira (2009) afirmam que em face das constantes mudanças vivenciadas no ambiente laboral, o indivíduo se vê forçado a se adaptar alterando seus sentimentos e expressões sobre sua relação com a organização e seu trabalho.

Para Tolfo e Bahry (2007) ainda que se afirme a centralidade do trabalho, não se pode negar as transformações na organização e nas relações de trabalho têm implicações profundas sobre sua subjetividade e, portanto refletirem-se no sentido que eles atribuem ao seu trabalho.

Os estudos referentes ao sentido do trabalho têm como um de seus focos de investigação as categorias profissionais (MORIN, 2008; KUCHINKE, 2010; BENDASSOLLI e ANDRADE, 2011). Tais análises auxiliam na tarefa de compreender ou identificar o sentido que os empregados atribuem ao seu trabalho em contextos, realidades sociais e laborais distintas.

Justificando a importância de tais estudos, Morin (2001) afirma que reside no fato de representar uma via para que as organizações, ainda que dentro de ambientes laborais singulares, possam ter neles uma base para o comprometimento dos empregados e para a motivação organizacional. Representa também um meio de reorganizar o trabalho de forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas.

Com intuito de refletir sobre tais questões, foram elencadas algumas investigações que, por percursos teórico-metodológicos distintos, tratam o fenômeno sentido do trabalho no âmbito das categorias profissionais. Os autores nacionais e internacionais aqui revisitados trazem abordagens que se fundamentam em diferentes áreas como a sociologia (CONTRERAS, 2010), psicologia (MORIN, 2008; BENDASSOLLI e ANDRADE, 2011) e administração (BASINI e HURLEY, 1994; KUCHINKE et al , 2010; SILVA e MAFRA, 2013) demonstrando a transversalidade do tema.

O estudo de Basini e Hurley (1994) foi aplicado em uma empresa do segmento de alta tecnologia situada na Irlanda. Priorizou empregados de três níveis hierárquicos distintos: a alta gerência, a média-gerência e os níveis não gerenciais. Os resultados mostram um alto nível de centralidade e identificação com o trabalho compartilhado por membros dos três níveis hierárquicos. Os empregados das hierarquias mais baixas se percebem menos como subordinados e mais como co-trabalhadores das esferas hierárquicas mais altas.

Os estudos de Morin (2008) realizados no Canadá, sobre sentido do trabalho, saúde mental e comprometimento organizacional correlacionam características do trabalho como propósito social, retidão moral, aprendizado e desenvolvimento de oportunidades, autonomia, reconhecimento e boas relações interpessoais e infere que estas características estão positivamente correlacionadas ao sentido do trabalho. Este influencia positivamente o bem-estar e o comprometimento organizacional e negativamente através de sofrimento psicológico.

O estudo de Kuchinke et al (2010) analisou a relação entre o sentido do trabalho e estresse no trabalho para gerentes de nível médio de três países: Estados Unidos, Brasil e Coreia. Um importante achado foi que a família está como elemento de maior importância em relação ao trabalho e o lazer está em terceiro plano, atrás da família e trabalho. De um modo geral, considerando a diferença em cada país e dos grupos investigados, o estudo indicou que os para os indivíduos em que o sentido do trabalho tem alto nível, incorrem em um custo maior em relação ao estresse no trabalho, dado que quanto maior o sentido, maior o engajamento com as tarefas laborais.

Em seu estudo sobre as mulheres indígenas *purépechas* em Tijuana no México, Contreras (2010) realizou sua investigação dentro de um contexto marcado por mudanças: mulheres saem de suas tribos e se dispõem a trabalhar nos ambientes singulares das maquiladoras. Apesar de todo o contexto de mudanças na realidade laboral, a autora identifica que para estas mulheres o trabalho obtém novas representações, tais como: acesso ao mercado de trabalho, acesso aos bens de consumo e a um sistema de emprego. Entre os achados do estudo estão a possibilidade de aprendizado, de uso das habilidades pessoais - já que em sua tribos estas mulheres costuravam e bordavam - e o valor econômico atribuído ao trabalho.

No contexto nacional, os estudos de Ono e Binder (2010) com profissionais de TI em São Paulo inferem que o trabalho é considerado essencial, mas não como elemento central na vida destes indivíduos. Foram identificadas como características principais de um trabalho com sentido aquelas que permitam aprendizado, identificação, utilização das competências, remuneração adequada e atividades não rotineiras que gerem satisfação de entrega e que contribuam para a sociedade.

Os trabalhos de Bendassolli e Andrade (2011) com profissionais da indústria criativa identificam dois aspectos principais em seus achados: a) alta centralidade da qual supõem que o trabalho para estes profissionais demande um alto nível de comprometimento afetivo dado seu cunho vocacional. O comprometimento é primeiramente consigo e não com a organização; b) a possibilidade de desenvolvimento e aprendizagem assim como a utilidade social do trabalho tem grande importância para estes profissionais. Outros achados referem-se à possibilidade de expressar-se e de identificação como também foi verificada uma menor média comparativa no que tange a ética. Os autores questionam, se a ética estaria perdendo entre os atributos que caracterizam o trabalho com sentido e também se o próprio trabalho nas indústrias criativas esteja se aproximando da imagem de atividade alienada.

O trabalho desenvolvido por Silva et al., (2011) com profissionais homossexuais masculinos residentes nos estados do Maranhão, Pará e Rio de Janeiro, apontou que embora sejam identificados contextos de diferenças de tratamento entre homossexuais e heterossexuais e de mitigado preconceito, o trabalho apresenta alta centralidade. A visibilidade e a possibilidade de se fazer o que se gosta são fatores que proporcionam sentido ao trabalho para estes profissionais.

Um estudo inédito em Administração é o de Silva e Mafra (2013) com profissionais do sexo em quatro cidades do interior de Minas Gerais. Entre os achados da pesquisa estão: a) a importância dos espaços sociais (família, sociedade) com influência sobre o espaço social do

trabalho, o que sugere uma inter-relação entre esses diferentes espaços; b) remuneração superior que possibilita sua sobrevivência e da família; c) criação de laços afetivos e proporciona diversão entre as colegas de trabalho e os clientes; d) sentido negativo refere-se ao abuso de álcool, drogas e cigarros e a violência física e maus tratos. Este estudo de Silva e Mafrá (2013) tem como diferencial o pressuposto sobre o conceito trabalho: de que para ser considerado trabalho deve ser moralmente aceito (MORIN, 2001). Para as autoras, a dimensão do trabalho pode acolher também outras vertentes.

Por último, o trabalho recente de Silva (2014) numa multinacional do segmento de serviços do setor de telecomunicações no Rio de Janeiro revelou que aspectos como realização profissional, valorização, reconhecimento e notabilidade de se trabalhar numa empresa multinacional são importantes na produção de sentido. Identificou-se também alteração na centralidade do trabalho. Tal alteração estaria vinculada a profundas mudanças ocorridas no ambiente laboral no período da investigação. O Quadro 1 apresenta uma síntese dos estudos elencados neste ensaio. Seus achados reafirmam que o sentido do trabalho varia de acordo com as distintas situações vivenciadas, sejam elas individuais, culturais, sociais ou históricas (MOW, 1987; MORIN, 2001; BENDASSOLLI e ANDRADE, 2011; COSTA, 2013)

**Quadro 1 – Estudos empíricos sobre sentido do trabalho em categorias profissionais**

Origem	Autor	Categoria	Região	Achados
Internacionais	Basini e Hurley (1994)	Profissionais de TI	Irlanda	Elevada centralidade e identificação com o trabalho Reconhecimento Autonomia
	Morin (2008)	Profissionais da saúde	Canadá	Propósito social Aprendizado Reconhecimento Interpessoalidade
	Kuchinke et al. (2010)	Gerentes de nível médio	EUA, Brasil e Coreia	Família como central Níveis altos de engajamento Meio laboral estressante
	Contreras (2010)	Operárias das maquiladoras	México	Remuneração Oportunidade e aprendizado Uso das habilidades pessoais
Origem	Autor	Categoria	Região	Achados
Nacionais	Ono e Binder (2010)	Profissionais de TI	São Paulo	Família como central Uso das habilidades pessoais Meio laboral estressante Interpessoalidade Variedade de tarefas
	Bendassolli e Andrade (2011)	Profissionais da indústria criativa	São Paulo	Elevada centralidade Cunho vocacional Comprometimento afetivo Aprendizado/desenvolvimento Expressividade/identidade Baixa relação com a ética
	Silva et al. (2011)	Profissionais homossexuais masculinos com nível superior	Maranhão, Pará e Rio de Janeiro	Identificação com o trabalho Promoção da dignidade Reconhecimento Remuneração

	Silva e Mafra (2013)	Profissionais do sexo	Minas Gerais	Espaço social Remuneração Criação de laços afetivos Diversão/Sofrimento Sustento familiar
	Silva (2014)	Profissionais de uma multinacional de telecomunicações	Rio de Janeiro	Realização profissional Reconhecimento Remuneração Notabilidade Centralidade alterada

Fonte: Elaborado pelas autoras

Cabe aqui também ressaltar o profundo estudo empírico do Grupo Mow (1987). Tal estudo firmou-se como uma importante tentativa de sistematizar o processo de investigação sobre o sentido do trabalho e tornou-se referência para vários trabalhos posteriores (BASINI e HURLEY, 1994; MORIN, 2001; TOLFO e BAHRY, 2007; KUCHINKE et al., 2010; SILVA, 2014). O caráter dinâmico e multifacetado do fenômeno sentido do trabalho é para Bendassolli (2007) o principal legado deixado pelo Mow (1987).

A partir das investigações revisitadas pode-se inferir que muitas vezes o trabalho está associado a conotações positivas, com capacidade de transformação, de uso de habilidades, de contribuição social, mas também pode ser identificado como negativo, relativo a sofrimento e tortura (na origem da palavra *tripalium*), ou de neutralidade, com características instrumentais de relações entre meios e fins (CAVALHEIRO, 2010).

Para Bendassolli (2007) o sentido do trabalho pode estar associado não somente à sobrevivência e obtenção de *status*, como também ao oferecimento de rotinas, organização do tempo e estabelecimento de relacionamentos, pode sofrer alterações no seu valor e na forma como é referenciado em relação a outras atividades da vida do indivíduo. E, desta forma, ter comprometido seu nível de motivação e engajamento com seu trabalho.

Portanto, as investigações sobre o sentido do trabalho no âmbito das categorias profissionais contribuem, por meio de distintos campos de estudo e em ambientes laborais singulares, para a compreensão das demandas e valores individuais que possam ser atributos a um trabalho significativo. Reforça também a ideia da relevância das organizações enquanto lugar de relações interpessoais importantes. A concepção de um ambiente social que produz sentido.

#### 4. Contribuições e desafios da discussão sobre sentido do trabalho para as organizações contemporâneas

Dentre as principais contribuições do estudo sobre o fenômeno sentido do trabalho está na compreensão do fenômeno como via de suporte para o aprimoramento da relação organização e indivíduo. O sentido do trabalho vem sendo utilizado pelas organizações como base para a motivação e comprometimento organizacionais.

O aprofundamento da reflexão sobre a relação em entre organização e indivíduo no mundo do trabalho tornar-se, portanto, fundamental como meio de se compreender as demandas e valores individuais. Apresenta-se, assim, como um passo importante para a elaboração de políticas de gestão de pessoas que promovam o atingimento de resultados organizacionais (ULRICH e ULRICH, 2011; BIANCHI, 2013).

A abordagem do fenômeno sentido do trabalho tendo como contexto o ambiente ocupacional reforça a ideia de que as organizações, ainda que por meio de realidades laborais

distintas, são para o indivíduo um lugar de relações interpessoais relevantes. Este ambiente social produzido e fortalecido nas organizações também produz sentido à vida do indivíduo, principalmente se este ambiente compartilha das diversidades e particularidades individuais.

Neste contexto, as investigações sobre o sentido do trabalho apresentam um perfil reflexivo e crítico cujos resultados, em grande parte, apontam para modificações neste fenômeno que está fortemente vinculado ao mundo do trabalho. Assim, no contexto brasileiro, podemos elencar estudos que relatam sobre o sentido atribuído ao trabalho por profissionais à parte do meio corporativo (SILVA e MAFRA, 2013). Há também os que abordam o fenômeno a partir da diversidade na demografia do mundo do trabalho contemporâneo (SILVA et al., 2011). Tais discussões trazem uma nova contextualização ao tema demonstrando as dimensões que este pode assumir tendo como referência a etnia, orientação sexual e espaços laborais distintos.

Outra contribuição dos estudos a partir de ambientes ocupacionais é que permitem apontar importantes estratégias para a gestão de pessoas a partir dos resultados sobre as demandas destes indivíduos e o tipo de relação que é estabelecida com a organização (BASINI e HURLEY, 1994; KUCHINKE et al., 2010). No contexto brasileiro, algumas investigações abordam de forma pragmática o tema (BIANCHI, 2013) apresentando-o como uma demanda contemporânea para o indivíduo e que tem relação direta com a consecução dos objetivos organizacionais.

Quanto aos desafios, especialmente no que tange ao contexto brasileiro, está a investigação do sentido do trabalho dentro de ambientes permeados por modificações nas relações de trabalho. Como exemplo, o movimento de retomada da discussão sobre o processo de terceirizações nas empresas por meio dos Projetos de Lei 4.330/2004 e 87/2010. Tais projetos visam permitir a contratação de terceiros em todos os setores da empresa, inclusive nos de atividade-fim. Outro movimento refere-se à discussão sobre a maior flexibilização na contratação de trabalhadores estrangeiros no Brasil. (FENATTEL, 2013).

Tais reorganizações contemporâneas do trabalho implicam em profundas mudanças no modo de ver e pensar o trabalho como também alteram a relação entre o indivíduo e a organização. Permitem também o surgimento de uma complexa demografia da força de trabalho (ULRICH e ULRICH, 2011) que está se tornando cada vez mais diversificada em relação à etnia, classe social, gênero, orientação sexual, idade, religião e nacionalidade.

As organizações possuem, portanto, um grande desafio no sentido fazer bom uso dessas diferenças em forças de trabalho cada vez mais diversas (ULRICH e ULRICH, 2011). E, como o estudo sobre o fenômeno sentido do trabalho apresenta-se particularmente vinculado às transformações no mundo do trabalho, tornar-se imprescindível uma abordagem sobre as demandas individuais e as implicações destes novos contextos.

Por último, cabe um desafio de cunho metodológico, apontado por Bendassolli e Godim (2014) no que tange ao estudo sobre o fenômeno sentido do trabalho. Tal desafio está relacionado à seleção dos métodos mais adequados ao estudo deste fenômeno.

Ainda que a discussão dos autores esteja pautada na distinção do processo investigativo de sentido e significado do trabalho, Bendassolli e Godim (2014) sustentam a ideia de que isoladamente métodos quantitativos e qualitativos não conseguem abarcar mais amplamente o fenômeno sentido do trabalho. Demo (2011, p.100) reforça tal preposição quando afirma que “a boa argumentação necessita de aportes tanto qualitativos quanto quantitativos”.

Os métodos qualitativos, quando usados isoladamente, segundo Bendassolli e Godim (2014) tomam o momento vivenciado como ponto de partida e chegada da investigação. Tal fato é apenas uma das formas possíveis de se interpretar e se apropriar da experiência com o

trabalho. O estudo do sentido requer, para os autores, a utilização de métodos que transcendam os limites do auto-relato para os quais a vivência é tomada como um dado a ser interpretado. Os autores sugerem a utilização de estudos mistos e, sobretudo, longitudinais.

Ainda assim, ressalta-se o uso as técnicas da análise qualitativa como a análise de discurso no tocante à investigação sobre o fenômeno sentido do trabalho. A análise do discurso apresenta-se como uma alternativa relevante, pois permite compreender em profundidade a realidade social manifestada através dos discursos individuais (CARRIERI ET AL, 2006).

Ao pensar sobre trabalho com sentido, o filósofo Alain de Bottom (2009) admite que talvez viver na época atual signifique nunca estar longe de uma crise profissional, ou seja, é um questionamento constante sobre o valor e o propósito do trabalho. Dentro deste contexto, o exercício reflexivo proposto neste ensaio teórico pretendeu contribuir a partir dos diversos autores revisitados com um aprofundamento deste questionamento, sobre um fenômeno típico da contemporaneidade. Espera-se que as contribuições e desafios apontados estimulem novas investigações e fomentem o caráter reflexivo e crítico do fenômeno sentido do trabalho.

## 5. Considerações Finais

Este ensaio apresentou uma reflexão a respeito de investigações sobre sentido do trabalho. Para este exercício reflexivo foi importante a abordagem do mundo do trabalho a partir da discussão sobre o modo como o indivíduo vê e pensa o trabalho. A revisão teórica ajudou a compreender que tal fato está intimamente relacionado à contextualização das condições sócio históricas de cada indivíduo, como também vem se modificando ao longo do tempo refletindo os contornos sociais, econômicos, tecnológicos, ideológicos de cada época. Tais mudanças levaram a questionamentos sobre a centralidade do trabalho e sobre o sentido atribuído ao trabalho.

As revisões sobre as investigações realizadas em categorias profissionais ajudaram na compreensão da importância deste estudo a partir de realidades laborais distintas reforçando a ideia da relevância das organizações enquanto lugar de relações interpessoais importantes: um ambiente social que produz sentido. Por fim, as contribuições e desafios sobre os estudos sobre fenômeno no contexto brasileiro apontaram alguns indicativos importantes para as futuras reflexões e investigações sobre o tema.

Alimentando um pouco mais a discussão sobre o sentido do trabalho é possível extrair ainda algumas inferências relevantes como, por exemplo, a contradição entre as perspectivas teóricas no estudo deste fenômeno. Muitas vezes, uma investigação com uma abordagem pragmática apresenta como pano de fundo um contexto de sofrimento e precarização no trabalho. O pesquisador precisa estar atento a estas nuances a fim de que haja coerência na sua observação, na coleta dos dados e, por conseguinte, nos achados da investigação.

Uma última inferência revela a própria dificuldade do pesquisador em lidar com o tema sentido do trabalho. A começar pela distinção teórica entre sentido e significado. Esta deve estar além da discussão etimológica, como já revisado neste ensaio. Outro ponto é a escolha do modelo teórico que fundamentará a investigação. Os modelos teóricos do Mow (1987) e de Morin (2001) são as bases das investigações sobre o sentido do trabalho para vários estudos nacionais e internacionais. O estudo sobre sentido do trabalho carece metodologicamente de novos modelos que possam abarcar novas perspectivas, explorar as lacunas deixadas pelos modelos anteriores a partir dos novos contextos contemporâneos.

## 6. Referências

BOTTOM, Alain. **Como ser feliz ganhando o pão?** Entrevista Máquina de Escrever: um olhar crítico sobre a literatura, cinema e artes plásticas, 2009. Disponível em: <http://g1.globo.com/platb/maquinadeescrever/2009/12/05/trabalhas-faz-sentido/>. Acesso em 03 nov.2014.

ANDRADE, Silvia Patrícia Cavalheiro; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. **Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia.** Revista da Administração Contemporânea - RAC. Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art.2, pp. 200-216, Mar/Abr. 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

----- **Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

BASINI, Serge G.; HURLEY, John. **Hierarchy and the meaning of work.** European work and Organizational Psychology, 1994, 4 (1), 51-64.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade.** Editora 34, 1986.

BENDASSOLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança antológica na experiência atual com o trabalho.** São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

BENDASSOLI, Pedro Fernando; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos.** Avances em Psicologia Latinoamericana. Vol. 32 (1), pp. 131-147/2014/ISSN e 2145-4515.

BENDASSOLI, Pedro Fernando; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Significado do trabalho nas indústrias criativas.** Revista de Administração de Empresa - RAE, São Paulo, mar./abr. 2011.

BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina Bianchi. **Sentido do Trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações.** Tese apresentada à Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BITTENCOURT, Antônio Virgílio (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

BROOK, Judith A.; BROOK, Richard J. **Exploring the meaning of work and nonwork.** Journal of Organizational Behavior, v. 10, 169-18. 1989.

CASTELLS. **A sociedade em rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura.** São Paulo: Paz e Terra, 2009.

CAVALHEIRO, Gabriela. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão.** Dissertação apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2010.

CONTRERAS, Areli Veloz. **Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: entre la flexibilidad y significación del trabajo.** FRONTERA NORTE, v. 22, n.44, jul.dez./2010, p.211-236. Disponível em: [http://www.scielo.org.mx/scieo.php?script=sci\\_artex](http://www.scielo.org.mx/scieo.php?script=sci_artex). Acesso em: 20 nov.2013.

COSTA, Sérgio Henrique Barroca. O sentido do trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.

DALE, Lucinda; BOENKER, Julie; NIEDERHAUS, Sara; STACH, Allison; SZUTER, Kritin. **The meaning of work for two high school seniors.** IOS Press. Work 27 (2006) 13-20.

DEMO, Pedro. **Praticar ciência: metodologias do conhecimento científico.** São Paulo: Ed. Saraiva, 2011.

DRENTH, P.J.D. **Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach.** In: European Work and Organizational Psychologist, 1, 1991. p.125-133.

GILL, Flora. **The meaning of work: lessons from sociology, psychology and political theory.** The Journal of Socio-Economics, 28 (1999) 725-743. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/.../pii/S1053535799000542>. Acesso em: 06 abr. 2012.

KUCHINKE, K. Peter; CORNACHIONE, Edgard B.; OH, Seok Young. **All work no play? The meaning of work and work stress of mid-level managers in the United States, Brazil, and Korea.** Human Resource Development International. v. 3, n.4, september 2010, 393-408.

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência.** Revista de Administração Mackenzie - RAM, São Paulo, mar.-abr./ 2013.

MORIN, Estelle. **Os sentidos do trabalho.** Revista de Administração de Empresas - RAE. São Paulo, jul./set., 2001.

MORIN, Estelle M.; AUBÉ, Caroline. **Psicologia e Gestão.** São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, Estelle. **The meaning of work in the modern times.** Conference: 10<sup>th</sup> World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil, 2004. Disponível em [http://www.web.hec.ca/.../MOW\\_in\\_MTimes\\_EMM200804](http://www.web.hec.ca/.../MOW_in_MTimes_EMM200804). Acesso em 03 out. 2013.

----- **The meaning of work, mental health and organizational commitment.** Studies and research projects. Report R-585. Oct. 2008. Disponível em <http://www.irsst.qc.ca>. Acesso em: 07 jul. 2012.

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

ONO, Marcelo; BINDER, Marcelo Pereira. **Os sentidos do trabalho: estudo com profissionais de TI que atuam por projetos na grande São Paulo.** In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro. Anais...XXXIV EnANPAD.

ROSSO, Brent D.; DEKAS, Kathryn H.; WRZESNIEWSKI, Amy. **On the meaning of work: a theoretical integration and review.**In: Research in Organizational Behavior, Vol. 30, 91-127, 2010.

SILVA, Késia Aparecida Teixeira; MAFRA, Flávia Luciana Naves. A luz “vermelha” no fim do túnel: sentidos subjetivos do trabalho na prostituição. In: EnGPR. 2013, Brasília/DF. Anais... EnGPR. CD-ROM.

SILVA, Mônica Pereira da. **O sentido do trabalho em uma empresa de telecomunicações: conexão possível?** Dissertação apresentada à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

SILVA, Antônia; FURTADO, Gisele M.; LIMA, Tereza Cristina B.; FERRAZ, Serafim Firmo de S.; CABRAL, Augusto Cesar de Aquino. **O sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos.**In: Adm Made, 13, Vol.17, n.2, p85-105, 2011.

SOARES, Daniela Cristina; VIEIRA, Adriane. **O sentido do trabalho e a (re) construção de identidades: um estudo de caso em uma empresa de telefonia celular.** In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo. Anais...XXXIII EnANPAD

TEIXEIRA, Ana Paula Pydd; PETUCO, Cintia Frigo; GAMARRA, Lorena Tello; KUHLER, Carolina. **O sentido do trabalho: uma análise à luz das gerações X e Y.** In: EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. Anais... XXXVII EnANPAD. CD-ROM.

TOLFO, Suzana da Rosa; BAHRY, Carla Patricia. **Os significados do trabalho e do emprego para profissionais bancários.** In: EnGPR. 2007, Natal/RN. Anais... EnGPR.

TOLFO, Suzana da Rosa; CHALFIN, Maria Coutinho; SOARES, Joana Cugnier. **Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología.** Universitas Psychologica. Bogotá. v. 10, n.11, enero-abril, 2011.

ULRICH, Dave; ULRICH Wendy. **Por que trabalhamos: Como grandes líderes constroem organizações comprometidas que vencem.** Porto Alegre: Bookman, 2011.