

SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO: EXPLORANDO CONCEITOS, VARIÁVEIS E ESTUDOS EMPÍRICOS BRASILEIROS

Suzana da Rosa Tolfo

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

Valmíria Piccinini

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil

RESUMO: O artigo apresenta uma breve revisão da literatura sobre sentidos e significados que trabalhadores atribuem aos seus trabalhos e identifica perspectivas teóricas que diferenciam sentidos e significados, em contrapartida a outras que os tratam como um único fenômeno. Foi possível demonstrar que trata-se de temática ainda pouco explorada e cuja maioria dos estudos está baseada nas investigações desenvolvidas pelo Meaning of Work International Research Team ([MOW], 1987) e, mais recentemente, por Morin (2001). As variáveis adotadas nas pesquisas do fenômeno no Brasil advêm, predominantemente, dos trabalhos do MOW e são a centralidade do trabalho, as normas sociais do trabalho e os resultados valorizados do trabalho. Verifica-se a importância da multidisciplinaridade para a compreensão da atribuição de sentidos e significados do trabalho pelos sujeitos dado que se trata de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, e que resulta da interação entre variáveis pessoais e ambientais relacionadas ao trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Atribuir sentidos; atribuir significados; trabalho.

SENSES AND MEANINGS OF WORK: EXPLORING BRAZILIAN CONCEPTS, VARIABLES AND EMPIRICAL STUDIES

ABSTRACT: This paper presents a brief review of the literature on the senses and meanings that workers attribute to work, and it identifies theoretical perspectives that differentiate between 'sense' and 'meaning', as opposed to others that treat both terms as referring to the same phenomenon. The analysis indicates that this theme is as yet little explored in Brazil, and that the majority of studies are based on investigations developed by the Meaning of Work International Research Team ([MOW], 1987) and, more recently, by Morin (2001). The variables adopted by Brazilian studies of this phenomenon, predominantly derived from MOW works, are the centrality of work, the social norms of work, and the valued results of work. The results indicate the relevance of a multidisciplinary approach to the comprehension of how subjects attribute senses and meanings to work, since these are multidimensional and dynamic psychological constructs resulting from the interaction between personal variables and work related environments.

KEYWORDS: To attribute sense; to attribute meaning; work.

O contexto do trabalho contemporâneo está articulado a uma série de alterações das mais diversas ordens. Essas mudanças incluem fenômenos tais quais a globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países ou empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e/ou sócio-organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho, dentre outras. Segundo alguns autores, como Offe (1989), o trabalho no capitalismo perdeu o seu papel associativo e a proteção política, e, mais racionalizado e precarizado, deixou de se constituir na categoria sociológica chave. Por outro lado, há aqueles (Antunes, 1995, 2000; Harvey, 2000) que reafirmam a importância do trabalho para a sociedade, mesmo que a sua concepção atual precise ser redimensionada. Em meio a esses questionamentos se acrescentam mais alguns: significado e sentido do trabalho são sinônimos, ou seja, têm o mesmo objeto de estudo? Quais as variáveis que vêm sendo privilegiadas nos estudos desenvolvidos no Brasil sobre significado e os sentidos? Este artigo busca contribuir, de forma exploratória, para a problematização teórica desses fenômenos.¹

Significado e sentidos do trabalho: identificando perspectivas e variáveis de estudo

O estudo dos significados e dos sentidos que os trabalhadores atribuem aos seus trabalhos pode ser estudado por diferentes disciplinas e com múltiplas perspectivas teóricas. No entanto, a compreensão do que constitui trabalho é um ponto de partida fundamental. Na perspectiva marxista o trabalho pode ser compreendido, de forma genérica, como uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas (Marx, 1993).

Conforme define Codo (1997, p. 26) o trabalho pressupõe "... uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado." É por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza; de mesmo modo a relação sujeito ↔ objeto (S ↔ O) é mediada pelo significado. Para o autor, o significado, "... um signo que fica (*signo-ficare*)" (Codo, 1997, p. 26), transcende, permanece além da relação S ↔ O e quanto

mais completo e complexo o circuito sujeito – trabalho – significado maior o prazer no trabalho. Em contrapartida, o rompimento no circuito de significados do ponto de vista do trabalhador ocasiona sofrimento, que pode comprometer a saúde mental.

A temática dos significados e sentidos do trabalho é pesquisada por diferentes autores com base em diversas vertentes epistemológicas. Etimologicamente a palavra sentido origina-se do latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo *sentire*: perceber, sentir e saber (Harper, 2001). Verifica-se que pode ser adotada como sinônimo de significado,² e sua origem remete, sobretudo, à ocorrência de processos psicológicos básicos. Em razão disso, parte considerável dos estudos sobre sentidos e significados vêm sendo desenvolvidos por psicólogos, mas também por sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social. Seriam, então, os estudos sobre sentidos objeto da Psicologia? Ou da Sociologia do Trabalho?

Historicamente os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975), dois psicólogos que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Segundo os autores um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e apresenta três características fundamentais: (a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização – e perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas; e (c) o retorno (*feedback*) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance.

Seguindo a idéia de Hackman e Oldhan (1975), Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Entre 1981 e 1983 a equipe de investigação Meaning of Work International Research Team (MOW) passou a se destacar na condução de pesquisas com amostras representativas de diferentes países (oito), com vistas a definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. A partir dos principais

componentes do modelo heurístico a equipe passou a conceituar o significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho.

Os pesquisadores do MOW estruturaram os dados empíricos das pesquisas em 12 fatores, posteriormente agrupados em quatro dimensões principais: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho, os resultados valorizados do trabalho/metabolismo do trabalho e a identificação das regras do trabalho. Como a última dimensão apresentou, estatisticamente, pouca consistência interna foi excluída da estrutura geral do construto (MOW, 1987). As três dimensões que permaneceram são definidas a seguir.

Centralidade do Trabalho

É entendida como o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento. É formada por um construto complexo composto por um componente valorativo – a centralidade absoluta do trabalho –, que mensura o valor atribuído a este dentro da vida dos sujeitos (Qual a importância do trabalho na sua vida?) e identifica em que medida o trabalho é central para a auto-imagem. O outro componente é a centralidade relativa do trabalho, influenciada pelos ciclos vitais do sujeito, e que mede a relação do trabalho com outros momentos importantes na sua vida.

Normas Sociais sobre o Trabalho

Remetem às normas derivadas de valores morais relacionados com o trabalho, tais como a ética do trabalho e a ética marxista, que atuam como antecedentes dos princípios e condutas sociais associados às crenças sobre as obrigações e os direitos do trabalhador. Tais normas funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho e consistem numa expressão geral (percepção) do que seriam trocas equitativas entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e as contribuições que ele traz para o processo de trabalho. Estas não são estáveis e dependem das circunstâncias ao redor, sofrem influências de variáveis socio-demográficas e pessoais. No estudo do grupo MOW, estas normas foram observadas em conjuntos antagônicos:

Deveres. Constituem os padrões sociais sobre o trabalho considerados corretos pelos indivíduos na sua relação com a sociedade. Um exemplo é que todo indivíduo tem o dever de contribuir para o bem social pelo seu trabalho; deve pensar na melhor forma de fazê-lo, etc.

Direitos. Referem-se às obrigações da sociedade para com o indivíduo. Nesta direção tem-se que todo indivíduo tem direito a um trabalho interessante e significativo; o empregador deve treinar o trabalhador quando desatualizado, e este deve participar das decisões relativas ao trabalho.

Resultados valorizados do trabalho. São os valores relacionados com as finalidades que as atividades representam para a pessoa, respondendo à indagação acerca dos motivos que a levam a trabalhar. É composta de variáveis que se referem a valores distintos do trabalho e motivações do construto do significado do trabalho. Esta variável abrange o conjunto de produtos básicos que os indivíduos buscam no trabalho, as funções que cumpre para eles e as necessidades que lhes permitem satisfazer (obter prestígio e retorno financeiro, mantê-los em atividade, permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais; fazê-los sentirem-se úteis para a sociedade; permitir sua auto-realização). Os valores do trabalho apresentam diferenças e similaridades transculturais relacionadas com a importância atribuída às facetas do trabalho.

Partindo deste construto, o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (MOW, 1987).

Antunes (2000) destaca a relação entre sentido e trabalho na atual realidade social em uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com satisfação, realização e pertença que trazem sentido para a vida dos indivíduos. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

Para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização. Se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. A busca de uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (Antunes, 2000).

O trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade. É valorizado tanto pelos defensores tradicionais do capitalismo quanto

pelos marxistas. Contudo, há que identificar as diferenças presentes neste consenso. Para os capitalistas, a valorização do trabalho ocorre a partir da existência da propriedade privada e obtenção de excedente por meio da mais-valia (o lucro). Já, no pensamento marxista o trabalho mercadoria (Marx, 1993), defendido pelos detentores do capital, não tem valor ou sentido para o trabalhador que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho exercendo suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado. Assim, o sentido do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, varia, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado.

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) demonstram que as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser atingido na vida (Morin, 2001). Estes estudos apontam, ainda, que o trabalho pode representar tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na identidade pessoal dos trabalhadores assim como na identificação com a sociedade.

No Brasil, os resultados preliminares das pesquisas sobre sentido do trabalho (Morin, Tonelli & Pliopas, 2003; Oliveira, Piccinini, Fontoura & Schweig, 2004) realizadas com gestores, alunos de cursos de especialização em São Paulo e Porto Alegre, demonstram que o trabalho continua a ser essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade. Além disso, valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento, bem como a função de garantir a sobrevivência e segurança são fundamentais para que o trabalho tenha sentido.

Cabe ressaltar que, comumente, os conceitos de significado e sentido são tratados como sinônimos nos trabalhos e pesquisas acadêmicas. Para alguns autores (MOW, 1987) não haveria diferença, entre os dois conceitos. Contudo, partindo do modelo de Hackman e Oldhan (1975) e dos trabalhos de Morin (1996) pode-se fazer uma distinção entre eles, distinção esta que será adotada neste trabalho. Assim, entende-se como significado do trabalho a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade). Como definidores do sentido do trabalho, os pesquisadores do MOW iden-

tificam, além do significado – individual, coletivo e social do trabalho –, a utilidade da tarefa executada para a organização a que se pertence, a auto-realização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal e profissional e a liberdade e autonomia para a execução das tarefas.

Da mesma forma, estudos que tratam do sentido (Antunes, 2000; Bastos, Pinho & Costa, 1995) e do significado (MOW, 1987) do trabalho ao redor do mundo, com métodos e técnicas diferenciadas de abordagem, embora tragam resultados que contribuem para a discussão teórica sobre a importância do trabalho na vida dos indivíduos, ora tratam estes dois conceitos como sinônimos, ora como conceitos diferentes. Tal fato pode dificultar a evolução dos estudos sobre o assunto, razão pela qual tem-se procurado aqui definir os termos *significado* e *sentido*.

Borges (1997) utiliza os conceitos e definições de significado do trabalho formuladas pelo grupo MOW (1987) e busca aprofundar a análise sobre a estrutura fatorial das crenças sobre o trabalho, fazendo uma distinção entre os atributos valorativos e descritivos do trabalho. Os atributos valorativos referem-se a como o trabalho deve ser, estando relacionados com os valores inerentes a ele. Entre os atributos valorativos destacam-se:

1. *Exigências sociais*: a atribuição do trabalho deve representar responsabilidade social.
2. *Justiça no trabalho*: trabalho que proporciona proteção ao indivíduo, por meio da oferta de assistência na forma de segurança física, higiene e conforto no ambiente de trabalho, da garantia de direitos, igualdade de esforços e proporcionalidade entre esforço e recompensa, acolhimento interpessoal de colegas e superiores e respeito com cada pessoa.
3. *Esforço corporal e desumanização*: trabalho deriva de um fardo que levaria ao desgaste corporal.
4. *Realização pessoal*: relaciona-se com o trabalho que proporciona prazer por múltiplas causas e fontes.
5. *Sobrevivência pessoal e familiar*: permite garantir o sustento do indivíduo e de seus familiares.

Já os atributos descritivos designam o que o trabalho é concretamente, ou seja, o que ele representa mental ou abstratamente para cada pessoa. Entre os atributos descritivos são identificados:

1. *Êxito e realização pessoal*: apresenta o trabalho a partir das idéias de crescimento pessoal e desafio intelectual.
2. *Justiça do trabalho*: mostra o trabalho representado quanto ao respeito proporcionado no meio organizacional, pelo cumprimento das obrigações por parte da organização.
3. *Sobrevivência pessoal e familiar, independência econômica*: função social do trabalho em relação à família

e as garantias individuais de sobrevivência e recompensa financeira.

4. *Carga mental*: descreve o trabalho como esforço mental, subordinação hierárquica, repetição, execução e exigência de ritmo.

O questionário desenvolvido pelo grupo MOW também serviu de base para a investigação conduzida por Bastos, Pinto e Costa (1995). O instrumento foi aplicado a trabalhadores de organizações públicas e privadas na região metropolitana de Salvador, Bahia e os resultados coincidiram com os observados no estudo original. Embora algumas diferenças possam ser atribuídas a especificidades culturais locais, todos os resultados encontraram paralelo em algum dos outros oito países que participaram do estudo. Aproximam-se da Inglaterra no que se refere à centralidade do trabalho e apresentam similaridades com a Holanda quanto aos produtos valorizados e normas societais do trabalho.

Pesquisas que Morin (2001) realizou com estudantes de administração, administradores da França e do Quebec apontam cinco motivos para atribuírem sentido ao trabalho: para realizar-se e atualizar suas competências; para adquirir segurança e ser autônomo; para relacionar-se com os outros e estar vinculado a grupos; para contribuir com a sociedade; para ter um sentido na vida, o que inclui ter o que fazer e manter-se ocupado. Ao analisar quais os fatores da organização do trabalho que contribuiriam para um trabalho com sentido, são destacados pelos estudantes: boas condições de trabalho (um trabalho que corresponda às competências do trabalhador, horário conveniente, bom salário e preservação de boas condições de saúde); oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; trabalho estimulante, variado e com autonomia.

Entre os administradores de nível médio e superior da França e Quebec, houve grande convergência nas respostas e foram destacadas seis características principais de um trabalho que faz sentido:

1. Ser feito de maneira eficiente e levar a algo, isto é, que o trabalho esteja organizado de maneira eficiente e tenha um resultado útil.
2. Ser satisfatório em sua realização, prazer e satisfação na realização das tarefas, dando oportunidade de responder a desafios e usar seu potencial com autonomia.
3. Ser moralmente aceitável e feito de maneira socialmente responsável.
4. Ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, o que inclui encontrar pessoas de qualidade, desenvolver laços de afeição.
5. Garantir segurança e possibilitar autonomia. O trabalho está associado à noção de emprego e de receber um salário que permita a sobrevivência, atenda às necessidades básicas, provendo segurança e independência.

6. Também mantém as pessoas ocupadas. O trabalho ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, ocupa o tempo da vida, evita o vazio e a ansiedade. Essas respostas estão direcionadas para uma organização do trabalho que possibilite a realização de um trabalho que tenha sentido para o sujeito que o execute, que seja realizado de forma autônoma, permita desenvolver competências e conhecer o desempenho, para poder também avaliar e fazer os ajustes necessários para melhorar a execução das tarefas.

O sentido do trabalho é fortemente influenciado pela organização do trabalho, pois esta é capaz de alterar os comportamentos dos trabalhadores de forma que paulatinamente passem a ter atitudes positivas para com as funções que executam, com a organização e com eles mesmos (Morin, 2001). A autora ainda ressalta:

a organização do trabalho deve 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 (2001, p. 9).

Em pesquisa realizada por Oliveira *et al.* (2004) com estudantes do curso de Especialização em Gestão de Pessoas os autores identificaram que estes compreendem o sentido do trabalho em três dimensões: individual, organizacional e social. Estas dimensões são compostas por subcategorias que se inter-relacionam para formar um conceito do trabalho. A Tabela 1 representa as principais categorias identificadas.

Na dimensão individual, foi destacado que um trabalho que faz sentido pode ser identificado com os valores morais (éticos) da pessoa, é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo o mesmo está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo. O fator financeiro também é referido, porém com menos ênfase, sendo considerado apenas como complementar e não essencial para que o trabalho faça sentido. O principal enfoque diz respeito à liberdade financeira. Em contrapartida, um trabalho que vai contra os valores pessoais, que não possibilita crescimento, nem seja reconhecido e valorizado pelas atividades que o indivíduo realiza em seu emprego é considerado um trabalho sem sentido.

Na dimensão organizacional, são apontados aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente de trabalho. Para um trabalho fazer sentido ele deve alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo: ser útil. Caso contrário é considerado improdutivo, perda de tempo e, portanto, sem sentido. O trabalho que faz sentido permite que o trabalhador tenha autonomia, possa exercer sua criatividade e pensar. A existência de desafios na execução da atividade

é outro fator relevante. A partir do momento em que a tarefa se torna rotineira, burocrática, operacional e incapaz de instigar seu executor, influencia diretamente na definição de um trabalho que faz ou deixa de ter sentido para o sujeito. Ainda na dimensão organizacional, um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas, e possibilita relações construtivas. O simples fato de poder trabalhar com pessoas, em meio a elas, confere sentido ao trabalho dos entrevistados. Entretanto, a partir do momento em que a pessoa não encontra apoio e respaldo dos pares, o trabalho é visto como sem sentido.

Na dimensão social, para que o trabalho faça sentido, ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, comparando-se com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional. Porém, nesta dimensão, ele adquire maior amplitude: o trabalho contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade em geral, o que foi bastante ressaltado pelos entrevistados, que sentem necessidade de realizar uma atividade que agregue valor tanto para eles quanto para a sociedade. No momento em que o trabalho não contribui, deixa de trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido.

Esses resultados possibilitam definir que um trabalho com sentido pode ser influenciado por quatro variáveis subjetivas: (a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; (b) o valor (grau de importância, centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; (c) os valores éticos individuais; e (d) o motivo (a razão) pelo qual ele trabalha. E esses fatores, por sua vez, são altamente influenciados pelo meio no qual o indivíduo está inserido (culturais e sociais). Além disso, seu contexto social e cultural influencia sua posição a respeito do tema. Enfim, entende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o sujeito para a execução das suas tarefas.

O conhecimento produzido por Oliveira *et al.* (2004) vai ao encontro das conclusões de Morin (2001) na França e no Quebec, ao destacar que o trabalho que tem sentido deve ter objetivos claros e seu resultado deve ser valorizado por aqueles que o realizam, além de possibilitar autonomia na administração das atividades, favorecendo àqueles que o executem a utilização de competências próprias para atender aos desafios propostos. Da mesma forma, deve ser realizado dentro das regras do dever e do conviver em sociedade, seguindo os valores sociais e morais que a regem. Contudo, deve se levar em consideração a importância de condições de trabalho adequadas, capazes de proporcionar ao indivíduo ambiente em que possa exercer autonomia e participação, o que contribuirá, certamente, para seu desenvolvimento pessoal.

Um dos principais pontos destacados tanto por Morin (2001) quanto por Oliveira *et al.* (2004) é que o trabalho

Tabela 1. Dimensões do Sentido do Trabalho.

Dimensão		Trabalho que faz sentido...	Trabalho que não faz sentido...
Dimensão Individual	Coerência	Permite identificação com os valores da pessoa	Entra em choque com os valores da pessoa
		A pessoa acredita no trabalho que realiza	A pessoa não acredita no trabalho que realiza
	Alienação	É claro quanto ao seu objetivo. Sabe-se porque ele está sendo realizado.	A pessoa não sabe porque o está fazendo
	Valorização	A pessoa sente-se valorizada, é reconhecida por meio do trabalho	O indivíduo não é reconhecido nem valorizado
	Prazer	Prazeroso, a pessoa gosta de fazer	A pessoa não sente prazer no que faz
	Desenvolvimento	Possibilita desenvolvimento e crescimento	Não possibilita desenvolvimento. Não acrescenta nada para a pessoa
	Sobrevivência e independência	Garante retorno financeiro e atende às necessidades básicas	Não citado
Possibilita liberdade financeira		Não citado	
Dimensão Organizacional	Utilidade	Agrega valor e contribui com a empresa	Não agrega para a empresa
		Satisfaz as expectativas da empresa	Não alcança os resultados/objetivos esperados
			É improdutivo
	Organização do trabalho	Não é rotineiro	É rotineiro
		Possibilita a autonomia	É preestabelecido
		Permite pensar e criar	É apenas operacional
		É desafiante	Não desafia nem instiga
	Relações interpessoais	Permite o contato com pessoas	Não há respaldo ou apoio dos colegas
Desenvolve-se num ambiente agradável		Realiza-se em um ambiente que não muda	
Dimensão Social	Utilidade	Contribui para alguém e/ou para a sociedade	Não agrega para outra pessoa nem para a sociedade

Fonte: Oliveira *et al.* (2004).

com sentido faz com que o trabalhador conheça mais sobre sua atividade e possibilita que a organização alcance a eficácia sem a preocupação de constantes reforços ao trabalhador com “programas motivacionais” para estimulá-lo a gerar melhor desempenho. Na verdade, o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, o que nem sempre as organizações oferecem.

D’Acri (2003), em estudo que realizou com os empregados da indústria têxtil de amianto no Rio de Janeiro, ressaltou que, embora esta atividade seja extremamente insalubre, os trabalhadores encontram sentido em seu trabalho. Com base na fala dos trabalhadores, mesmo sob más condições de trabalho, incluindo sofrimento, esforço e dor, existe a alegria da realização, da criação de um fazer humano e do sentimento de participação no mundo. A autora afirma ainda que, mesmo em um trabalho alienado, há espaço para que o indivíduo encontre sentido na execução de suas atividades. Os operários sentem-se impor-

tantes como pessoas e por ajudar a família, apesar de que muitos fazem referência ao trabalho apenas pelo aspecto econômico. Outros, no entanto, demonstraram uma acentuada preocupação com a autonomia econômica que influencia a forma como atuam na construção da vida da própria família. No que diz respeito ao sentido do trabalho, exaltaram experiências com a realização das atividades; as formas como solucionavam as dúvidas ou problemas; o insucesso com as tarefas prescritas, das quais não participavam; a inovação e a criatividade para atender à execução do trabalho.

Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Segundo o autor, o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao *sujeito* e o conteúdo significativo em relação ao *objeto*. Relativo ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito o autor identifica as dificuldades práticas das tarefas, a significação da tarefa acabada em relação a uma

profissão (noção que contém ao mesmo tempo a idéia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e a posição social implicitamente ligada ao posto de trabalho determinado. O sentido do trabalho, desta forma, permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador por meio das tarefas que executa, do seu trabalho, permitindo que ele consiga se identificar com aquilo que realiza.

Quanto ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto, Dejours (1992, p. 40) destaca:

... ao mesmo tempo em que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao objeto. A tarefa pode também veicular uma mensagem simbólica para alguém, ou contra alguém. A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz.

Desta forma, separar conteúdos significativos em relação ao sujeito e ao objeto é arbitrário, na medida em que as regras de troca de investimento não se deixam assim separar. De fato, toda atividade contém os dois termos. O investimento no indivíduo só pode renovar-se graças ao investimento no objeto e vice-versa. A significação profunda do trabalho para cada indivíduo é própria, sendo criada a partir das técnicas particulares desenvolvidas por cada sujeito (Dejours, 1987). A divisão do trabalho conduz a um *non-sense*: a maioria dos trabalhadores passa a ignorar o sentido do trabalho e sua tarefa. A falta de sentido na tarefa individual e o desconhecimento do sentido da tarefa coletiva adquirem a sua verdadeira dimensão psicológica na divisão e separação dos homens. Na sua concepção do choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de um caráter despersonalizante, emerge uma vivência e um sofrimento. O sentido no trabalho é possível por meio da transformação do sofrimento – decorrente da divisão das tarefas pela organização do trabalho – em prazer pela utilização das competências e liberdades individuais. O prazer no trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e da normalidade.

Com base na revisão da literatura identificada constata-se que mesmo havendo vários estudos diferentes sobre sentidos e significados, há algo em comum entre eles: estes são produzidos pelos sujeitos a partir de suas experiências concretas na realidade (Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch & Cugnier, 2005). Os significados são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, ao passo que os sentidos são caracterizados por ser uma produção pessoal em função

da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano. Sendo que essas transformações que os sentidos e significados sofrem, são construídos por meio de uma relação dialética com a realidade.

Considerações Finais

O trabalho, abstrato e concreto, e as mudanças pelas quais vem passando tem sido objeto de interesse e de pesquisas por parte de diversos estudiosos. O questionamento quanto à relevância social e científica de estudar os sentidos e os significados que os trabalhadores atribuem a sua ação de transformar a natureza foi o que norteou o interesse em redigir este artigo. Quais as principais contribuições que permitem caracterizar o fenômeno? E como os estudos atuais de pesquisadores brasileiros abordam a questão?

Com base na revisão da literatura ficou demonstrado que há autores que tratam do significado do trabalho (MOW, 1987) ou como parte do mesmo construto (Borges, 1997, 1999a, 1999b), em contrapartida a outros que privilegiam os sentidos (Antunes, 2000; Morin, 2001). Identificou-se que embora utilizando termos diferentes, muitas vezes esses mesmos autores adotam as mesmas variáveis de estudo. Com vistas a contribuir para uma maior clareza na definição dos termos, as autoras adotaram o conceito que relaciona a concepção de significado ao entendimento social do que seja trabalho, ao passo que o sentido é representativo de uma dimensão mais pessoal (Basso, 1998). Como se trata de um construto multidimensional, o entendimento aqui é de que há uma inequívoca interdependência entre ambos.

No que tange às variáveis que são adotadas para o estudo do fenômeno, constata-se que predomina na literatura nacional a adoção daquelas identificadas pelo Grupo MOW (1987). Trata-se de três variáveis que são: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados valorizados do trabalho. A primeira remete ao grau de importância do trabalho em determinado momento da vida da pessoa; as normas sociais são relativas aos aspectos éticos, recompensas e direitos e deveres relacionados ao trabalho; e os resultados valorizados permitem investigar os motivos que a levam a trabalhar. A maioria dos estudos identificados sobre o assunto adota essas variáveis como base para a formulação dos seus instrumentos de pesquisa (Borges, 1997; Morin *et al.*, 2003; Oliveira *et al.*, 2004).

Autores como Berger e Luckmann (2004) identificam a existência de uma crise de sentido na modernidade, decorrente, de modo especial, das mudanças nos papéis das instituições que eram definidoras da tecitura social (Igreja, escola, família). Apesar disso, os resultados das pesquisas brasileiras (ou aquelas estrangeiras que serviram de base para as nacionais), demonstram que o trabalho permanece

sendo central, do ponto de vista sociológico e psicológico, para os trabalhadores. Essa centralidade foi identificada tanto entre trabalhadores que desenvolvem atividades mais intelectualizadas (Morin et al., 2003; Oliveira et al., 2004), quanto entre aqueles sujeitos a atividades insalubres (D'Acri, 2003).

Com base no que foi exposto, verifica-se que o trabalho pode estar associado a significados de tortura e sofrimento. Mas a capacidade de transformar a natureza também é geradora de significados (Codo, 1997) como justiça, possibilidade de segurança e de autonomia, de auto-desenvolvimento, de relacionamentos satisfatórios, dentre muitos outros (Morin, 2001). Um trabalho ao qual são atribuídos significados e sentidos positivos certamente sucede as tentativas gerencialistas de “motivar” os trabalhadores.

Se o homem reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e necessário à sobrevivência e aquisições deixa de perceber esse mesmo trabalho como a categoria integradora, pela qual pode criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. O homem, alienado, torna-se apenas um produtor e consumidor de capital, deixando de buscar sua identidade nas atividades que executa. Deixa, então, de atribuir significados e sentidos positivos ao seu fazer.

Conclui-se, então, que o fenômeno de atribuir sentidos e significados ao trabalho precisa ser estudado em uma perspectiva multidisciplinar, pois se trata de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, e que resulta da interação entre variáveis pessoais e sociais relacionadas ao trabalho.

Notas

- ¹ Para melhor compreensão das idéias desse artigo, é importante o esclarecimento dos seguintes conceitos: trabalho concreto, trabalho abstrato ou imaterial e trabalho alienado. O trabalho concreto “é o caráter útil do trabalho, aquele que produz o valor de uso das mercadorias e cria coisas úteis e necessárias” (D'Acri, 2003, p. 17). Enquanto Grisci (2006, p. 327) define trabalho abstrato como “o conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador, atualmente valorizadas e demandadas como imposição normatizadora de que o trabalhador se torne sujeito ativo do trabalho como condição indispensável à produção”. E, finalmente, trabalho alienado é aquele que gera estranheza ao trabalhador tanto em relação à totalidade do processo produtivo quanto ao produto final do seu trabalho (Marx, 1993).
- ² Para aprofundar a questão faça uma consulta em Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch e Cugnier (2005).

Referências

Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho*. São Paulo, SP: Cortez.
 Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmacão e a negacão do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo.
 Basso, I. S. (1998, abr.). Significado e sentido do trabalho docente. *Caderno CEDES*, 19(44), 19-32. Retirado em 14 dez. 2003, da Base de Dados Scientific Eletronic Library On line (SciELO), de

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010132621998000100003&lng=pt&nrm=iso
 Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
 Berger, P. L., & Luckmann, T. (2004). *Modernidade, pluralismo e crise do sentido – A orientacão do homem moderno*. Petrópolis, RJ: Vozes.
 Borges, L. O. (1997, maio/ago.). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-221.
 Borges, L. O. (1999a, set./dez.). As concepções do trabalho: Um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, 3(3), 81-108.
 Borges, L. O. (1999b, jun.). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia, Natal*, 4(1), 107-139.
 Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 21-40). São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados.
 D'Acri, V. (2003). Trabalho e saúde na indústria têxtil do Amianto [Edição especial]. *Revista São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 13-22.
 Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho*. São Paulo, SP: Oboré.
 Dejours, C. (1992). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J.-F. Chanlat (Ed.), *O indivíduo na organizacão: Dimensões esquecidas* (pp. 150-173). São Paulo, SP: Atlas.
 Grisci, C. L. I. (2006). Trabalho Imaterial. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Eds.), *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre, RS: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
 Hackman, J., & Oldhan, G. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
 Harper, D. (2001, November). *Online Etymology Dictionary*. Retirado em 05 set. 2005, de <http://etymonline.com/?search=schala>
 Harvey, D. (2000). *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudançã cultural* (9. ed.). São Paulo, SP: Loyola.
 Marx, K. (1993). *Os manuscritos econômicos e filosóficos: Vol. 22. Textos filosóficos*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
 Morin, E. M. (1996, 27 août). *La quête du sens au travail*. Le papier a présenté dedans 9e Congrès international de l'Association de Psychologie du travail de langue française. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke.
 Morin, E. M. (2001, jul./set.). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 41(3), 8-19.
 Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2003). O trabalho e seus sentidos [CD-ROM]. In *Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração* (pp. 283). Porto Alegre, RS: ANPAD.
 Meaning of Work International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
 Offé, C. (1989). Trabalho: A categoria sociológica chave? In C. Offé (Ed.), *Capitalismo desorganizado* (pp. 167-198). São Paulo, SP: Brasiliense.
 Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. In *Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração* (pp. 283). Porto Alegre, RS: ANPAD.
 Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D., & Cugnier, J. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho [CD-ROM]. In *Anais do Fórum CRITEOS*. Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Suzana da Rosa Tolfo é Psicóloga, Mestre e Doutora em Administração. Professora do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e do Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Endereço para correspondência: Departamento de Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH), UFSC, Campus Universitário, Trindade, Florianópolis, SC, 88040-970.
srtolfo@yahoo.com.br

Valmíria Carolina Piccinini é Socióloga, Doutora em Economia do Trabalho e da Produção – Universidade Pierre Mendés France de Grenoble. Pós-doutorado pela Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC) de Montreal – Canadá. Professora do Departamento de Ciências da Administração e do Programa de Pós-

Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Endereço para correspondência: Rua Washington Luiz, 855, Centro, Porto Alegre, RS, 90010-460.
vpiccinini@ea.ufrgs.br

**Sentidos e significados do trabalho:
explorando conceitos, variáveis e estudos
empíricos brasileiros**

Suzana da Rosa Tolfo e Valmíria Piccinini

Recebido: 10/11/06

1ª Revisão: 03/04/07

2ª Revisão: 04/05/07

Aceite Final: 07/05/07