

SIGNIFICADOS DO TRABALHO: UMA ABORDAGEM EXPLORATÓRIA COM DADOS DO WORLD VALUES SURVEY

CIBELE VENTURA VIEIRA SATUF
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradeço à Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG) pelo financiamento da pesquisa.

SIGNIFICADOS DO TRABALHO: UMA ABORDAGEM EXPLORATÓRIA COM DADOS DO WORLD VALUES SURVEY

Introdução

O trabalho pode ser considerado um elemento fundamental para a existência humana, sendo fonte de identidade e reconhecimento, bem como possibilitando oportunidades de realização (Ardichvili & Kuchinke, 2009). Através do trabalho as pessoas podem perceber o preenchimento de suas necessidades individuais, como as de autoestima e realização. Além disso, as atividades laborais viabilizam a organização de rotinas e horários, a interação e o engajamento em causas coletivas, podendo ser fonte de identidade e significado de vida (Andersen, 2009). O mundo do trabalho ocupa um papel de extrema importância na busca do homem por sua sobrevivência, dignidade e felicidade social, tornando-se um ponto de mediação entre o homem e a natureza (Antunes, 2009).

Um trabalho que seja autodeterminado, autônomo e livre será dotado de significado e, portanto, produzirá sentido para a vida do indivíduo na esfera extralaboral, já que “uma vida desprovida de sentido dentro do trabalho é incompatível com uma vida significativa fora do trabalho” (Antunes, 2013, p.148). A percepção de sentido no trabalho evita a sensação de vazio e ansiedade, bem como o sentimento de frustração (Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007). Entretanto, o processo de atribuição de significado ao trabalho é subjetivo, de modo que as expectativas, objetivos e interpretação do trabalho, bem como os valores e sentidos relacionados a ele são singulares, o que pode fazer com que uma mesma atividade seja um elemento gerador de experiências positivas para uma pessoa e cause sofrimento em outra.

A percepção e valoração do trabalho se alteraram ao longo do tempo, passando por períodos de desvalorização, como na Grécia antiga, em que as atividades profissionais eram desprezadas pelos cidadãos livres (Henrique, Santos, & Vianna, 2013), até as sociedades pré-industriais, período em que não o trabalho em si, mas o trabalho com o objetivo de ganhar dinheiro, assim como a posse do dinheiro, eram identificados como elementos de baixo valor (Elias, 2001). No período moderno, percebe-se a necessidade de especialização, de divisão social do trabalho e a consequente interdependência entre as pessoas, alterando relações de proximidade de modo a socializar atores desconhecidos. O indivíduo é compelido a especializar-se de modo a evitar sua substituição, imerso em uma realidade social que visa o lucro (Simmel, 1967). Tem-se na sociedade atual um cenário marcado por diversas transformações que alteram tanto a concepção social quanto os valores, atitudes e os determinantes dos sentidos e significados do trabalho (Araújo & Sachuk, 2007), podendo influenciar até mesmo na percepção de sua centralidade na vida das pessoas.

Ademais, alguns autores defendem que a atribuição de significados ao trabalho parte de um processo intrínseco, cuja intensidade varia conforme a vivência do indivíduo. Outros, no entanto, propõem que a estrutura de significados se altere conforme a experiência laboral ou de acordo com a natureza da ocupação (Oliveira, Pérez Nebra, & Antloga, 2016). Deste modo, é expectável que a atribuição de significados ao trabalho se diferencie entre ocupações, atividades desempenhadas ou mesmo vínculos profissionais distintos.

Problema de Pesquisa e Objetivo

As expectativas, objetivos e interpretação do trabalho, bem como os valores e significados relacionados a ele são singulares. Para Bendassolli e Coelho-Lima (2015), o processo de atribuição de sentidos e significados é mediado pela interação da pessoa com sua atividade. Em virtude disso, acreditamos que possa haver diferenciações nos processos de significações entre trabalhadores conforme as atividades, as ocupações desempenhadas e o setor de atuação no mercado de trabalho.

Partimos de um problema de pesquisa que pretende responder se há diferenças em relação aos significados e à centralidade atribuídos ao trabalho em função da natureza das atividades, ocupações e setores de trabalho. Deste modo, esta pesquisa tem como objetivo a realização de um estudo de caráter exploratório, de modo a identificar se existem diferenciações entre os significados do trabalho conforme a natureza das atividades desempenhadas, a ocupação e o setor de atuação da empresa.

Os significados do trabalho estão associados ao engajamento no trabalho (May, Gilson, & Harter, 2004), ao bem-estar (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007), à saúde física e mental (Pratt & Ashforth, 2003) e exercem efeito protetor contra o burnout (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Portanto, acreditamos que a compreensão deste fenômeno, assim como a identificação de suas nuances conforme diferentes grupos profissionais sejam de extrema importância para a gestão de pessoas nas organizações. A compreensão dos significados atribuídos ao trabalho pode constituir em uma ferramenta útil para a elaboração de políticas de gestão e valorização de pessoas em consonância, com as necessidades dos trabalhadores.

Fundamentação Teórica

Significado do trabalho

Os termos sentidos e significado do trabalho são abordados à luz de diversas vertentes epistemológicas e, embora sejam tratados de maneira distinta entre alguns estudiosos do tema, a etimologia os aproxima, já que ambos derivam do termo *sensus*, que remete para a percepção, significado, interpretação e sentimento (Tolfo & Piccinini, 2007). Em uma revisão da produção científica sobre sentidos e significados abrangendo publicações em contexto brasileiro, Bendassolli et al. (2015) identificaram estudos que utilizavam sentido e significados tanto como conceitos distintos, como interdependentes e até mesmo similares. No entanto, é possível distinguir que os significados fazem alusão a narrativas disponíveis e socializadas sobre determinado tema ou objeto, já os sentidos estão relacionados a processos de apropriação e produção singular dos significados (Bendassolli & Coelho-Lima, 2015).

Segundo Goulart (2009), o significado do trabalho pode ser compreendido como um conjunto de valores, crenças e atitudes em relação ao trabalho, permeado por variações subjetivas no âmbito da organização e do emprego. Na mesma orientação, Rosso et al. (2010) definem o significado do trabalho como a interpretação individual, embora influenciada pelo contexto social, do trabalho e do que ele representa para o indivíduo, sendo que para uns pode ser meio de sustento, para outros uma vocação ou até mesmo um meio de se manter ocupado. O sentido do trabalho pode ser compreendido como uma estrutura afetiva que abarca o significado individual, coletivo e social do trabalho, bem como a percepção de utilidade da

tarefa para a sociedade, satisfação pessoal, autorrealização, liberdade e autonomia para execução do trabalho, além do sentimento de evolução pessoal e profissional (Dourado, Holanda, Silva, & Bispo, 2009).

Um dos primeiros estudos que buscou a compreensão acerca do significado do trabalho foi desenvolvido por Morse e Weiss em 1955. Os autores conduziram uma investigação com trabalhadores americanos na qual perguntavam se eles continuariam a trabalhar mesmo que herdassem uma quantia de dinheiro que possibilitasse uma vida com conforto, sem a necessidade de trabalhar. Grande parte (80%) respondeu que sim e os resultados permitiram constatar que para a maioria deles o trabalho não era apenas um meio de sustento, mas um propósito, um meio de satisfação e auto expressão, além de possibilitar o sentimento de utilidade e manutenção do bem-estar (Morse & Weiss, 1955). Verificaram ainda que para a maior parte dos participantes, a ausência de trabalho implicava na impossibilidade de contribuição social. Tais estudos foram replicados por Robert Vecchio que, em 1980, pediu aos participantes que dissessem se continuariam a trabalhar mesmo que tivessem o dinheiro necessário para viver de maneira confortável pelo resto da vida. O autor verificou que apesar de a maior parte dos respondentes (72.2%) indicar que continuaria a trabalhar, o percentual daqueles que permaneceriam em tais condições caiu significativamente em comparação ao estudo de Morse e Weiss, exceto entre o grupo formado por trabalhadores entre 45 e 54 anos. Segundo o autor, os resultados sugeriam uma mudança em relação ao significado atribuído ao trabalho, que teria passado a ocupar uma posição de menor centralidade (Vecchio, 1980).

As investigações conduzidas pela equipe do *Meaning of Work Research Team* (MOW) no final da década de 1980 foram as que mais obtiveram destaque no campo do significado do trabalho, e ainda influenciam a maior parte dos estudos sobre o tema (Goulart, 2009). A pesquisa do MOW, que utilizou a mesma questão de partida do estudo de Morse e Weiss, envolveu oito países e considerou o significado do trabalho como um construto multidimensional e dinâmico, constituído pela interação entre variáveis pessoais e ambientais (Schweitzer, Gonçalves, Tolfo, & Silva, 2016), formado por três dimensões: 1) a centralidade, que consiste na importância atribuída pelo indivíduo ao trabalho e que resulta da avaliação cognitiva formada pela comparação entre a percepção do trabalho e a percepção de si mesmo; 2) as normas sociais relativas aos direitos e deveres do trabalho, que constituem um elemento valorativo e afetivo e se refletem no envolvimento com o trabalho; 3) os resultados valorizados e a importância das metas laborais, elementos cognitivos que guiam a postura e as expectativas em relação ao trabalho (Bendassolli, Alves, & Torres, 2014).

Apesar de haver um consenso sobre a estrutura multifacetada do significado do trabalho, a definição destas facetas é alvo de divergências. No Brasil, os estudos desenvolvidos por Livia Borges buscaram sanar essas inadequações. A autora identificou como facetas a centralidade do trabalho, que se refere à importância que é atribuída ao trabalho na comparação com outras esferas da vida, como a família, a religião e a comunidade; os atributos valorativos, que determinam como o trabalho deve ser, tendo-se como referência os valores individuais; os atributos descritivos, que representam a interpretação que o indivíduo faz acerca da realidade do trabalho; e a hierarquia dos atributos, que integram a ordenação de importância atribuída aos diversos atributos valorativos e descritivos (Borges & Tamayo, 2001).

Tendo como influência as investigações conduzidas pelo MOW, mas também a corrente existencialista de Victor Frankl e de Hackman e Oldham, destaca-se o modelo proposto por Estelle Morin. Para a autora, o sentido do trabalho representa um produto da sociedade humana, descoberto através dos eventos e das relações que as pessoas estabelecem, e pode ser definido como “o efeito da coerência entre o sujeito e o trabalho que ele executa, o grau de harmonia ou equilíbrio alcançado em sua relação com o trabalho” (Morin, 2008, p.5).

A autora baseou-se no modelo de enriquecimento do trabalho de Hackman e Oldham (1976), que pressupõe que para que o trabalho tenha sentido as tarefas nele envolvidas devam ser dotadas de variedade, proporcionar identificação e não alienação e que o trabalhador receba feedback acerca de seu desempenho. Morin (2001) identificou três dimensões para os sentidos do trabalho: 1) a significação do trabalho, que compreende as representações elaboradas pelo indivíduo acerca de suas atividades e o valor a elas atribuído; 2) a orientação ao trabalho, ou aquilo que ele busca e o orienta em suas ações; 3) a coerência do trabalho, percebida através do equilíbrio entre o que indivíduo espera e o que obtém do trabalho. O objetivo da autora foi identificar as características que propiciam o ajuste entre a significação, os objetivos e a realidade percebida no trabalho e, como consequência, favorecem a percepção de coerência (Bendassolli & Borges-Andrade, 2013).

Em pesquisas posteriores foram identificadas seis categorias ou fatores necessários para que o trabalho tenha sentido: ser realizado de maneira eficiente e que gere resultado, ser intrinsecamente satisfatório, ser moralmente aceitável, ser fonte de relações humanas satisfatórias, garantir segurança e autonomia e manter a ocupação (Morin, 2002; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007). Trabalhos subsequentes apontaram como características de um trabalho com sentido a utilidade social ou finalidade do trabalho, a autonomia, a retidão moral, o relacionamento positivo com colegas e superiores, o reconhecimento e o estímulo ao desenvolvimento pessoal (Morin, 2004, 2008, 2014).

No Brasil, alguns estudos (Bitencourt, Onuma, Piccinini, Moreira, & Severo, 2014; Padilha & Grande, 2011; Toledo, Kemp, & Machado, 2014) utilizaram o modelo teórico proposto por Morin em uma abordagem qualitativa. Contudo, uma abordagem quantitativa foi proposta por Bendassolli e Borges-Andrade (2011), autores da única adaptação feita em contexto brasileiro da Escala de Sentidos do Trabalho desenvolvida por Morin. Nesta investigação, os autores identificaram seis dimensões para os sentidos do trabalho: utilidade social do trabalho, ética no trabalho, autonomia, desenvolvimento e aprendizagem no trabalho, qualidade das relações de trabalho, e expressividade e identificação no trabalho.

Podemos classificar os estudos conduzidos por Lívia Borges e pelo MOW na abordagem cognitivista, no qual o significado do trabalho é tratado como atitude, e aqueles conduzidos ou influenciados pelo trabalho de Morin na perspectiva humanista-fenomenológica ou existencialista (Bendassolli, et al., 2015; Schweitzer et al., 2016), que define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva, um produto da atividade humana (Tolfo, Coutinho, Baasch, & Cugnier, 2011).

A perspectiva psicodinâmica do trabalho define o sentido do trabalho como uma representação, que pode ser individual e/ou coletiva, da atividade laboral desenvolvida através da percepção e reprodução de sentido, em um processo no qual as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e a representatividade dessas são avaliadas pelo trabalhador (Costa, 2013). O sentido do trabalho é formado pelo conteúdo significativo em relação ao sujeito, que envolve a significação da tarefa em relação a uma profissão e o status ligado ao posto de trabalho, que permite a construção da identidade social do trabalhador e também pelo conteúdo significativo em relação ao objeto, que compreende as mensagens simbólicas que podem ser veiculadas através da tarefa (Dourado et al., 2009). Para que o trabalho tenha sentido é preciso que o sujeito sinta-se reconhecido, pois assim conseguirá transformar o sofrimento vivenciado em prazer e realização. No entanto, o reconhecimento por si só não é suficiente para atribuir sentido a um trabalho, pois ele só terá valor se for dotado de significado para o sujeito, em consonância com sua história (Bendassolli, 2012).

Metodologia

Propôs-se um estudo de caráter exploratório e de natureza quantitativa. Os dados utilizados para as análises foram obtidos através da quinta onda da World Values Survey¹ (WVS), que incluiu participantes brasileiros. A WVS constitui um amplo conjunto de dados contendo informações sobre indivíduos de 81 diferentes nações do mundo. É um micro conjunto de dados, pois contém informações personalizadas para cada indivíduo em diferentes momentos no tempo, ainda que não seja um painel. A base de dados conta com informações sobre valores (sociais, religiosos, éticos, políticos, etc), condições socioeconômicas e demográficas dos entrevistados, atitudes sobre vários domínios, como o do trabalho, bem como algumas questões que abordam percepções subjetivas de bem-estar.

A WVS contém informações sobre aproximadamente 970 variáveis e 267.870 indivíduos, coletados em diversos países ao longo de diferentes ondas (anos). Os dados utilizados nesta pesquisa foram coletados na quinta onda, em parceria com a Universidade de Brasília (UnB). Ainda que a WVS tenha disponibilizado dados sobre o Brasil em sua sexta onda optamos pela utilização dos dados coletados na onda 5, já que a construção das variáveis atende aos objetivos desta pesquisa de maneira mais apropriada.

A base de dados analisada compreende uma amostra probabilística constituída por 1500 entrevistas realizadas pessoalmente no período de 01/11/2006 a 26/12/2006. De modo a medir a significação do trabalho utilizamos os seguintes itens: Para desenvolver inteiramente suas habilidades, o(a) Sr(a) precisa de um emprego (V50); As pessoas que não trabalham ficam preguiçosas (v52); Trabalhar é uma obrigação para com a sociedade (v53); O trabalho deve vir sempre em primeiro lugar, mesmo que isso signifique menos tempo (v54). Para esses itens a categoria de respostas variou de *concordo totalmente* (1) a *discordo totalmente* (5). Indique em que medida o trabalho é importante para sua vida (v8), cuja categoria de respostas variou de *muito importante* (1) a *não é importante* (4). Gostaria de perguntar sobre as coisas que seriam mais importantes para o(a) Sr(a). se estivesse procurando emprego. Vou ler algumas coisas que muitas pessoas levam em conta em relação a seu trabalho. Se o(a) Sr(a) estivesse procurando emprego, o que o(a) Sr(a) colocaria em primeiro lugar? (v48). As opções de resposta para este item são: 1- Um bom salário, para não se preocupar com dinheiro; 2- Um emprego seguro, sem risco de fechar, ou de desemprego; 3- Trabalhar com pessoas que o(a) Sr(a) gosta; 4- Fazer um trabalho importante para se sentir realizado. Este item foi transformado em 4 variáveis binárias, conforme o primeiro aspecto valorizado pelo respondente.

A WVS disponibiliza 12 categorias de ocupações: 1) Empregador (sócio, dono) de estabelecimento de mais de 10 funcionários; 2) Empregador (sócio, dono) de estabelecimento com menos de 10 funcionários; 3) Profissional liberal: advogado, contador, professor etc.; 4) Supervisor de trabalhadores de escritório (não-manuais); 5) Trabalhador de escritório (e ocupações não-manuais); 6) Capatazes e supervisores de trabalhadores manuais; 7) Trabalhador manual especializado; 8) Trabalhador manual semiespecializado; 9) Trabalhador braçal não-especializado; 10) Fazendeiro; 11) Trabalhador rural; 12) Membro das forças armadas, segurança pessoal. Com o intuito de facilitar as análises, recodificamos as ocupações em novos grupos, conforme utilizado por Fuchs (2005). Deste modo, obtiveram-se as seguintes categorias: empregadores/gestores (1, 2); trabalhadores administrativos ou *white*

¹ World Values Survey Association (www.worldvaluessurvey.org)

collar (3, 4, 5, 6); trabalhadores operacionais ou *blue collar* (7, 8, 9); trabalhadores da agricultura (10, 11); forças armadas/segurança (12).

Para verificação do setor de atuação foi utilizado o item 243, em que o respondente informa se atua em instituição pública/governo; em empresa privada ou indústria; ou em organização privada não-lucrativa. A natureza das tarefas foi medida através dos seguintes itens: As tarefas que o(a) Sr(a) executa no trabalho são na maioria manuais ou intelectuais? (v 244), com escala de respostas que variava entre *mais tarefas manuais* (1) e *mais tarefas intelectuais* (10); As tarefas que executa no trabalho são na maioria repetidas ou criativas? (v245), com escala de respostas que variava entre *mais tarefas repetidas* (1) e *mais tarefas criativas* (10); e Em que medida o(a) Sr(a) é independente nas tarefas em que executa no seu trabalho? (v 246), cuja escala de respostas variava entre *nenhuma independência* (1) e *total independência* (10).

Para realização das análises estatísticas foi utilizado o software *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versão 21.0. Considerando-se os objetivos desta pesquisa foram realizadas análises de correlação de *Pearson*, testes de Qui Quadrado (X^2) e análises variância (ANOVA). Para se verificar a diferenciação entre os significados do trabalho e a natureza das atividades desempenhadas optou-se pelo teste de correlação de *Pearson*, visto que os itens que avaliam a natureza das atividades possuem uma escala que varia de 1 a 10, o que implicaria em muitos grupos de comparação, no caso de se aplicar uma ANOVA. Como as duas variáveis são medidas em escalas, o emprego deste teste é adequado. O teste de correlação de *Pearson* indica se a intensidade de um fenômeno tende a ser acompanhada, em média, pela intensidade do outro, seja no mesmo sentido ou em sentido inverso. A correlação com sinal positivo (+) indica que o aumento de uma variável é acompanhado pelo aumento da outra, em valor proporcional, enquanto o sinal negativo (-) indica que o aumento de uma é acompanhado da diminuição da outra, também em valor proporcional (Pestana & Gageiro, 2008). Os valores obtidos nos testes de correlação podem variar de -1 a 1, de modo que o sinal indica a direção da correlação e o valor absoluto a sua força (Zou, Tuncali, & Silverman, 2003). Para interpretação dos resultados os valores de referência utilizados foram propostos por Cohen (1988), que nos dizem que escores entre 0.10 e 0.23 indicam correlação fraca; entre 0.24 e 0.36 indicam correlação moderada; e acima 0.37 podem ser interpretados como indicativos de correlação forte. Tal interpretação foi escolhida devido a sua adequação às Ciências Sociais.

De modo verificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre os significados do trabalho conforme a ocupação e o setor de atuação da empresa (público ou privado) foram efetuadas análises de variância (ANOVA), empregada quando queremos comparar três ou mais grupos. Por fim, para se verificar a existência de diferenças entre os aspectos priorizados na busca de emprego foi usada a estatística de Qui Quadrado, útil quando se quer verificar a independência entre duas variáveis ordinais (Martins, 2011). Para a análise estatística das informações recolhidas foi estabelecido como nível de significância $p < .05$.

Análise dos Resultados

Em relação ao perfil dos respondentes, 52.4% eram do sexo feminino e 47.6% eram do sexo masculino. A maior parte era casada (41.8%), 26.9% eram solteiros e 16.6% viviam juntos de alguém, embora não fossem casados. A média de idade foi de 39.98 anos ($SD =$

15.70). Sobre a escolaridade, um terço dos entrevistados afirmou possuir o ensino fundamental incompleto (33.6%), aproximadamente um quarto deles possuíam o ensino médio completo (25.4%) e 15.7% possuíam ensino superior completo ou incompleto. A maioria (54.1%) trabalhava no momento da pesquisa, podendo o vínculo ser como autônomo, trabalhador integral (mais de 30 horas/semana) ou em meio período (até 30 horas/semana). Dentre os que não trabalhavam, 16.2% estavam desempregados, 13.5% eram aposentados, 10.6% eram donas-de-casa e 4.9% eram estudantes.

No que tange a alguns dos significados atribuídos ao trabalho, a maioria (65,9%) acreditava que o trabalho deva vir em primeiro lugar, mesmo que isso implique em menor tempo livre, assim como acreditava que trabalhar seja uma obrigação para com a sociedade (76%). 71% dos respondentes concordaram que para desenvolver inteiramente suas habilidades precisam de um emprego e a maior parte (74,3%) disse acreditar que as pessoas que não trabalham se tornam preguiçosas.

O primeiro grupo de testes consistiu em comparar os significados do trabalho em decorrência da natureza das atividades. Para tal, foram comparados os itens: Indique em que medida o trabalho é importante em sua vida (v8); Para desenvolver inteiramente suas habilidades, o(a) Sr(a) precisa de um emprego (v50); As pessoas que não trabalham ficam preguiçosas (v52); Trabalhar é uma obrigação para com a sociedade (v53); O trabalho deve vir sempre em primeiro lugar, mesmo que isso signifique menos tempo (v54) em função da natureza das tarefas. Para aferição deste segundo grupo foram utilizados, conforme descrito na seção anterior, os itens: As tarefas que o(a) Sr(a) executa no trabalho são na maioria manuais ou intelectuais? (v 244); As tarefas que executa no trabalho são na maioria repetidas ou criativas? (v245); Em que medida o(a) Sr(a) é independente nas tarefas em que executa no seu trabalho? (v 246). O resultado das análises de correlação pode ser visualizado na tabela 1.

Tabela 1 – Correlações entre significados do trabalho e natureza das tarefas

	v8	v50	v52	v53	v54	v244	v245	v246
v8								
v50	.04							
v52	.06*	.08**						
v53	.13**	.17**	.29**					
v54	.06*	.16**	.17**	.32**				
v244	.01	.09*	.11**	.04	.21**			
v245	-.04	.15**	.17**	-.02	.08*	.55**		
v246	-.01	.11**	.01	.04	.03	.10**	.10*	

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$

Os resultados dos testes de correlação permitiram identificar associações positivas e de intensidade fraca entre o trabalho como meio de desenvolvimento de atividades e as três medidas de natureza da tarefa. Isso indica que os respondentes que realizam atividades de natureza mais intelectual, criativa e dotada de independência tendem a discordar que necessitam do emprego como um meio de pleno desenvolvimento de suas habilidades. De maneira complementar, trabalhadores com tarefas essencialmente manuais, repetitivas e

desprovidas de independência tendem a concordar que o trabalho seja um meio de desenvolvimento de habilidades.

No que tange à identificação entre ausência de trabalho e propensão à preguiça, foram verificadas associações positivas e de intensidade fraca apenas entre as duas primeiras medidas de natureza das tarefas. Isso significa que as pessoas que mais tendem a discordar que a ausência de trabalho leva à preguiça são aquelas que executam atividades essencialmente intelectuais e criativas. Já os trabalhadores que realizam tarefas manuais e repetitivas tendem a concordar que a falta de trabalho leve à preguiça.

Por fim, o fato de discordar que o trabalho deva vir em primeiro lugar se correlacionou de maneira positiva e com intensidade fraca com a natureza cognitiva das tarefas. A correlação entre esta variável e as tarefas de natureza criativa foi significativa, no entanto, sua intensidade não permite que seja classificada conforme os critérios adotados. Estes resultados indiciam que as pessoas que tendem a discordar que o trabalho deva vir sempre em primeiro lugar são, tendencialmente, aquelas que executam atividades de natureza cognitiva, e não manual.

Os resultados do teste ANOVA, aplicados de modo a verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos significados do trabalho em decorrência da ocupação podem ser visualizados na tabela 2. A homogeneidade das variâncias foi verificada através do teste de *Levene*. Como o valor de *p* foi menor que .05 foram aplicados testes robustos (*Welch* e *Brown-Forsythe*), cujos resultados permitiram dar continuidade com a análise das diferenças entre os grupos através da ANOVA. Nos casos em que se identificaram diferenças significativas entre os significados do trabalho em face dos grupos ocupacionais foi aplicado o teste post-hoc de *Games-Howell*, adequado para casos em que a variância difere, assim como para amostras de tamanhos desiguais (Field, 2013).

Tabela 2: Significados do trabalho entre grupos ocupacionais utilizando One-Way Anova e teste post-hoc de Games-Howell

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	Games-Howell Pares (Diferença média)
Importância atribuída ao trabalho (v8)			4.21 **	
a) empregadores/gestores	1.24	0.46		a-d (-0.25*)
b) trabalhadores admin.	1.32	0.50		b-d (-0.17*)
c) trabalhadores operacionais	1.32	0.49		c-d (-0.17*)
d) trabalhadores da agricultura	1.49	0.54		
e) forças armadas/segurança	1.29	0.62		
Trabalho para desenvolvimento de habilidades (v50)			7.63***	
a) empregadores/gestores	2.63	1.29		a-c (.53*)
b) trabalhadores admin.	2.35	1.167		b-c (.26*)
c) trabalhadores operacionais	2.10	1.01		
d) trabalhadores da agricultura	2.36	1.02		
e) forças armadas/segurança	2.43	1.19		

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	Games–Howell <i>Pares</i> (<i>Diferença média</i>)
As pessoas que não trabalham ficam preguiçosas (v52)			1.25	
a) empregadores/gestores	2.03	1.10		
b) trabalhadores admin.	2.23	1.10		
c) trabalhadores operacionais	2.15	1.06		
d) trabalhadores da agricultura	2.01	0.79		
e) forças armadas/segurança	2.06	0.91		
Trabalhar é uma obrigação para com a sociedade (v53)			1.54	
a) empregadores/gestores	1.97	0.92		
b) trabalhadores admin.	2.17	0.95		
c) trabalhadores operacionais	2.14	0.10		
d) trabalhadores da agricultura	1.99	0.77		
e) forças armadas/segurança	2.20	0.10		
O trabalho deve vir sempre em primeiro lugar, (...) menos tempo livre (v54)			7.88***	
a) empregadores/gestores	2.30	1.10		a-b (- .42*)
b) trabalhadores admin.	2.72	1.17		b-c (.37*)
c) trabalhadores operacionais	2.35	1.11		b-d (.62*)
d) trabalhadores da agricultura	2.10	1.02		
e) forças armadas/segurança	2.22	1.27		

Nota: * $p < .05$; *** $p < .001$

Os resultados permitiram identificar diferenças estatisticamente significativas entre a importância atribuída ao trabalho, $F_{(4, 1204)} = 4.21$, $p < .002$; entre a percepção do trabalho como meio de desenvolvimento das habilidades, $F_{(4, 1201)} = 7.63$, $p < .001$; assim como para a percepção de que o trabalho deve vir em primeiro lugar, $F_{(4, 1200)} = 7.88$, $p < .001$. O teste *post-hoc* de *Games–Howell* permitiu identificar diferenças entre alguns dos grupos ocupacionais.

Quando se analisa a importância atribuída ao trabalho é possível identificar diferenças estatisticamente significativas ao compararmos os trabalhadores da agricultura com empregadores/gestores, com trabalhadores administrativos e com trabalhadores operacionais. Tendo em conta a escala de respostas percebe-se que os trabalhadores da agricultura são aqueles que menos atribuíram importância ao trabalho em suas vidas. Em oposição, os empregadores/gestores afirmaram atribuir maior importância ao trabalho.

Verificou-se que os empregadores/gestores tendem a discordar mais da afirmação de que para o desenvolvimento de suas habilidades é preciso ter um emprego, seguido pelos das forças armadas/segurança e da agricultura, nesta ordem. Já em relação à percepção de que o trabalho deve vir em primeiro lugar, mesmo que isso implique em menos tempo livre foram

encontradas diferenças de médias estatisticamente significativas entre empregadores/gestores e trabalhadores administrativos, entre trabalhadores administrativos e operacionais, bem como entre administrativos e trabalhadores da agricultura. Quando se observam as médias de respostas verifica-se que os trabalhadores administrativos são os que mais tendem a discordar que o trabalho deve vir em primeiro lugar, seguidos pelos trabalhadores operacionais, empregadores/gestores e trabalhadores da agricultura, nesta sequência.

Com o intuito de aferir as diferenças entre os significados do trabalho em decorrência do setor de atuação novamente foi aplicado o teste ANOVA. Mais uma vez foi efetuada a aplicação dos testes *Welch* e *Brown-Forsythe*, assim como o teste *post-hoc* de *Games-Howell*. Os resultados podem ser visualizados na tabela 3.

Os resultados permitiram identificar diferenças estatisticamente significativas entre a percepção de que pessoas que não trabalham se tornam preguiçosas, $F_{(2, 572)} = 3.77, p = .025$; assim como para a percepção de que o trabalho é um dever para com a sociedade, $F_{(2, 566)} = 4.37, p = .013$. Quando se considera o setor de atuação profissional é possível identificar que os trabalhadores de organizações privadas e sem fins lucrativos apresentam maior tendência a concordar com a afirmação de que as pessoas que não trabalham ficam preguiçosas. Já os funcionários que atuam para o governo ou para instituições públicas são os que mais discordam desta sentença.

Ao compararmos a percepção de que o trabalho é um dever para com a sociedade foi possível demonstrar diferenças estatisticamente significativas quando se confrontaram a percepção de pessoas que trabalham para o governo ou instituições públicas e aquelas que atuam em organizações privadas e sem fins lucrativos. Neste caso, as últimas tendem a concordar mais com a percepção do trabalho como uma obrigação social.

Tabela 3: Significados do trabalho entre setores de atuação utilizando One-Way Anova e teste post-hoc de Games-Howell

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	Games-Howell Pares (Diferença média)
Importância atribuída ao trabalho (48)			2,29	
a) instituição pública/governo	1,22	0,42		
b) empresa privada/ indústria	1,31	0,68		
c) organização privada não-lucrativa	1,16	0,37		
Trabalho para desenvolvimento de habilidades (v50)			0.63	
a) instituição pública/governo	2,24	1,14		
b) empresa privada/ indústria	2,13	1,00		
c) organização privada não-lucrativa	2,15	1,21		
As pessoas que não trabalham ficam preguiçosas (v52)			3.77*	
a) instituição pública/governo	2,31	1,05		a-c (- .57*)
b) empresa privada/ indústria	2,12	1,06		b-c (.39*)
c) organização privada não-lucrativa	1,74	0,70		

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	Games–Howell <i>Pares</i> (<i>Diferença média</i>)
Trabalhar é uma obrigação para com a sociedade (v53)			4.37*	
a) instituição pública/governo	2,28	1,02		a-c (.56*)
b) empresa privada/ indústria	2,10	0,92		
c) organização privada não-lucrativa	1,72	0,74		
O trabalho deve vir sempre em primeiro lugar, (...) menos tempo livre (v54)			1.76	
a) instituição pública/governo	2,64	1,19		
b) empresa privada/ indústria	2,44	1,11		
c) organização privada não-lucrativa	2,40	1,18		

Nota: * $p < .05$

O último grupo de análises contempla a comparação entre os aspectos priorizados na busca de um emprego (salário, segurança, relacionamentos e fazer um trabalho importante) em face das categorias ocupacionais e setores de atuação, com o emprego da estatística de Qui Quadrado. Os resultados completos podem ser visualizados na tabela 4.

Salienta-se que, considerando a amostra global e não os grupos, o salário foi considerado um elemento prioritário para 16,5% dos respondentes, a segurança no emprego foi priorizada por 47,2%, trabalhar com pessoas que gosta foi prioridade para 8,3% e fazer um trabalho importante foi priorizado por 28% dos respondentes.

Tabela 4: Aspectos priorizados na busca por emprego entre grupos ocupacionais utilizando o teste X^2

Variável	Categorias	Prioridade				X2	p		
		Sim		Não					
		N	%	N	%				
Bom salário	empregadores/gestores	10	10.4	86	89.6	4.59	.33		
	trabalhadores admin.	33	13.4	213	86.6				
	trabalhadores operacionais	110	15.7	592	84.3				
	trabalhadores da agricultura	25	19.8	101	80.2				
	forças armadas/segurança	5	13.9	31	86.1				
Emprego seguro	instituição pública/governo	17	11.6	129	88.4	6.95	.03*		
	empresa privada/ indústria	74	18.5	327	81.5				
	organização privada não-lucrativa	8	30.8	18	69.2				
	empregadores/gestores	45	46.4	52	53.6			4.81	.31
	trabalhadores admin.	106	43.3	139	56.7				
	trabalhadores operacionais	339	48.3	363	51.7				
trabalhadores da agricultura	67	53.2	59	46.8					
forças armadas/segurança	21	56.8	16	43.2					

Variável	Categorias		Prioridade			X ²	p
Trabalhar com pessoas que gosta	instituição pública/governo	85	58.2	61	41.8	7.07	.03*
	empresa privada/ indústria	182	45.4	219	54.6		
	organização privada não-lucrativa	13	50	13	50		
	empregadores/gestores	10	10.3	87	89.7	3.25	.51
	trabalhadores admin.	19	7.7	227	92.3		
	trabalhadores operacionais	59	8.4	643	91.6		
	trabalhadores da agricultura	7	5.6	119	94.4		
	forças armadas/segurança	1	2.8	35	97.2		
	Fazer um trabalho importante	instituição pública/governo	4	2.7	142	97.3	6.82
empresa privada/ indústria		32	8	369	92		
organização privada não-lucrativa		0	0	26	100		
empregadores/gestores		32	33	65	67	10.65	.03*
trabalhadores admin.		88	35.8	158	64.2		
trabalhadores operacionais		94	27.6	508	72.4		
trabalhadores da agricultura		27	21.4	99	78.6		
forças armadas/segurança		9	25	27	75		
		instituição pública/governo	40	27.2	107	72.8	0.99
	empresa privada/ indústria	113	28.2	288	71.8		
	organização privada não-lucrativa	5	19.2	21	80.8		

Os resultados dos testes de Qui Quadrado permitiram identificar que há associação significativa entre o fato de priorizar a realização de um trabalho importante na busca de emprego face aos grupos ocupacionais, $X^2 = 10.65$, $p = .03$. Quando se compara a proporção de pessoas que demonstraram esta prioridade dentro dos grupos ocupacionais, foram os trabalhadores administrativos, seguidos dos empregadores/gestores que mais priorizaram esta opção.

Em relação aos aspectos priorizados na busca do emprego e os setores de atuação, foram verificadas associações significativas em relação à priorização de um bom salário ($X^2 = 6.95$, $p = .03$), da segurança no emprego ($X^2 = 7.07$, $p = .03$) e do trabalho realizado com pessoas de quem se gosta ($X^2 = 6.82$, $p = .03$). Ainda que a maioria dos profissionais dos três setores não priorize um bom salário, aqueles que atuam em organizações privadas sem fins lucrativos são os que mais consideram o salário em primeiro lugar. A maior parte dos funcionários de empresas públicas prioriza a segurança no emprego, de modo a evitar o desemprego ou o risco de fechamento da empresa. Por fim, a maior parte dos respondentes entende que trabalhar com pessoas que gosta não deva ser uma prioridade, o que ocorreu com a totalidade dos trabalhadores de organizações privadas e sem fins lucrativos.

Conclusão

Neste artigo propôs-se a realização de um estudo de caráter exploratório, com o intuito de sinalizar diferenciações entre a atribuição de significados ao trabalho conforme a natureza das tarefas desempenhadas, grupos ocupacionais e setores de atuação profissional, sendo esta perspectiva comparativa pouco explorada na literatura. Os resultados, ainda que iniciais, indicaram algumas particularidades e também algumas semelhanças entre estes trabalhadores, contribuindo para a melhor compreensão dos significados do trabalho no contexto nacional.

A identificação do trabalho como uma obrigação social, algo que se fez mais presente entre os trabalhadores de organizações privadas não lucrativas em certa forma se assemelha aos achados de Viana e Machado (2011). Já a importância atribuída ao trabalho, algo mais presente entre empregadores e gestores, se assemelha ao que foi reportado por Coda e Fonseca (2004). Verificou-se também a importância da segurança na busca por empregos entre os funcionários que atuam para o governo ou instituições públicas, conforme salientado por Souza e Moulin (2014).

Foi possível identificar a menor valorização das relações de trabalho, o que se configura na baixa proporção de indivíduos que priorizam trabalhar com pessoas que gostam, que pode ser o reflexo de um cenário de precarização e desvalorização do trabalho (Ribeiro & Léda, 2004). Conforme salientam Heloani e Capitão (2003, p. 103), “as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não se concretizam, pois elas são passageiras, imediatas, competitivas e as ligações afetivas, os vínculos não podem estabelecer-se, já que com cada alteração rompem-se os laços”. Por outro lado, a grande valorização da segurança, com vistas a evitar o desemprego, fez-se presente para grande parte dos participantes deste estudo. Percepção esta que pode ser motivada pelo alto índice de desemprego em nosso país. Ainda assim, em conformidade com diversos estudos, foi verificado que a maior parte dos respondentes atribui grande importância ao trabalho (centralidade), assim como consideram o trabalho como um dever para com a sociedade (Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Neto, 2001; Padilha & Grande, 2011)

Os resultados encontrados nesta pesquisa, ainda que passíveis de generalização devido ao desenho amostral, ainda carecem de maior exploração. Embora tenhamos verificado algumas singularidades em relação aos significados do trabalho quando comparamos grupos em virtude da ocupação, da natureza das tarefas desempenhadas e do setor de atuação, o processo de atribuição desses significados pode ser melhor compreendido através de novas investigações que permitam, inclusive, abordar este fenômeno de maneira qualitativa.

Referências Bibliográficas

- Antunes, R. (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In R. Antunes & R. Braga (Eds.), *Infoproletários Degradação real do trabalho virtual* (pp. 231–238). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2013). *The meanings of work: Essay on the affirmation and negation of work*. (E. Molinari, Trans.). Leiden, NL: Brill.
- Araújo, R. R. De, & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, 14(1), 53–66.

- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155–167. <https://doi.org/10.1177/1523422309333494>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, A. C. (1995). Significado do Trabalho Um Estudo Entre Trabalhadores Inseridos Em Organizações Formais. *RAE- Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20–29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600004>
- Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia Em Estudo*, 17(1), 37–46. https://doi.org/10.1590/S1413_73722012000100005
- Bendassolli, P. F., Alves, J., & Torres, C. C. (2014). Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 177–186.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143–159. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000200003>
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2013). Meaningfulness in Work in Brazilian and French Creative Industries. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, 1–15. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.107>
- Bendassolli, P. F., & Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. *Psicologia e Sociedade*, 27(2), 383–393. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v27n2/1807-0310-psoc-27-02-00383.pdf%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p383> Pedro
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Pinheiro, R. de A., & Gê, P. C. de S. (2015). The Brazilian scientific production on sense and meaning of work: review of use of terminology and current thematic classifications. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 33(1), 203–221. <https://doi.org/10.12804/apl33.02.2015.03>
- Bitencourt, B. M., Onuma, F. M. S., Piccinini, V. C., Moreira, L. B., & Severo, R. B. (2014). Sentidos do trabalho para jovens de um empreendimento solidário e para trainees. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 142–155.
- Borges, L. D. O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *RPOT*, 1(2), 11–44.
- Coda, R., & Fonseca, G. F. (2004). Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 6(14), 7–18.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Costa, S. H. B. (2013). Sentido do Trabalho. In F. O. Vieira (Ed.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 375–380). Curitiba: Juruá.
- Dourado, D. P., Holanda, L. A. de, Silva, M. machado M. da, & Bispo, D. de A. (2009). Sentido do Trabalho fora do Enclave de Mercado. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 10. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512009000200011>

- Elias, N. (2001). *A sociedade de corte*. (P. Süsskind, Trans.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar. <https://doi.org/10.1017/S1743921316008747>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London, UK: Sage.
- Fuchs, C. (2005). Social Movements and Class Analysis. *Vienna University of Technology*, 1–13. Retrieved from <http://fuchs.uti.at/wpcontent/uploads/SM2.pdf>
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social e Do Trabalho*, 12(1), 47–55.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo Em Perspectiva*, 17(2), 102–108. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011>
- Henrique, R. A., Santos, C. M., & Vianna, J. J. B. (2013). Sentidos e significados do trabalho entre pessoas em situação de rua. *Psicologia Para América Latina*, 24, 109–120.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e reagir*. Braga, Portugal: Psiquilibrios Edições.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morin, E. M. (2002). Os sentidos do trabalho. *Rae Executivo*, 1(1), 8–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morin, E. M. (2004). The meaning of work in modern times. In *10th World Congress on Human Resources Management* (pp. 1–12). Rio de Janeiro, Brasil.
- Morin, E. M. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. *Institut de Recherche Robert-Sauvé En Santé et En Sécurité Du Travail (IRSST)*, 1–62.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47–56.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191–198.
- Neto, H. L. C. (2001). Análise do significado e dos sentidos do trabalho para os funcionários do setor contábil-financeiro de uma IES pública. In *IX Convibra Administração - Congresso Virtual Brasileiro de Administração*.
- Oliveira, M. K., Pérez Nebra, A. R., & Antloga, C. S. (2016). Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza. *Revista Psicologia, Organizações e*

- Trabalho*, 16(2), 190–202. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.2.653>
- Padilha, V., & Grande, M. M. (2011). A gente fica muito tempo aqui dentro!: Reflexões sobre o trabalho de gerentes, recepcionistas e camareiras de hotéis. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 14(1), 111–125.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS (5ª)*. Lisboa, Portugal: Edições Silabo.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Ribeiro, C. V. dos S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 42(4), 76–83.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. da R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(1), 103–116. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.680>
- Simmel, G. (1967). A metrópole e a vida mental. In O. G. Velho (Ed.), S. M. dos Reis (Trans.), *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro.
- Souza, S. A. D. de, & Moulin, M. das G. B. (2014). Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 17(1), 49–65.
- Toledo, I. d'Ávila, Kemp, V. H., & Machado, M. N. da M. (2014). Os sentidos do trabalho para egressos do sistema prisional inseridos no mercado formal de trabalho. *Cad.Psicol.Soc.Trab*, 17(1), 85–99. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-.0490.v17n1p85-99>
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38–46.
- Tolfo, S. da R., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: Un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175–188.
- Vecchio, R. P. (1980). The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) revisited. *Academy of Management Journal*, 23(2), 361–367.
- Viana, E. A. de S., & Machado, M. N. da M. (2011). Sentidos do Trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 46–55.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2014). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de universidades públicas do Brasil e do Canadá. In *XXXVIII Encontro da ANPAD - EnANPAD* (pp. 1–16). Rio de Janeiro, Brasil.
- Zou, K. H., Tuncali, K., & Silverman, S. G. (2003). Correlation and simple linear regression. *Radiology*, 227, 617–622. <https://doi.org/10.1148/radiol.2273011499>