



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

SENTIDOS DO TRABALHO: um estudo geracional com enfermeiros(as), durante a Pandemia de COVID-19

KELY CÉSAR MARTINS DE PAIVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

SILAS DIAS MENDES COSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

FABIULA MENEGUETE VIDES DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS (UFAM)

Agradecimento à órgão de fomento:
CNPQ e FAPEMIG.

SENTIDOS DO TRABALHO: um estudo geracional com enfermeiros(as), durante a Pandemia de COVID-19

1. Introdução

Nos últimos anos, o tema “sentidos do trabalho” tem despertado atenção de pesquisadores da área gestão tendo em vista a importância atribuída a atividade laboral, enquanto elemento fundamental para a construção da identidade pessoal e profissional (Neves, Nascimento, Felix-Jr., Silva, & Andrade, 2018) e que notadamente ocupa posição central na vida das pessoas quando considerados outros aspectos do seu cotidiano (Morin, Tonelli & Pliopas, 2007; Rodrigues, Barrichello, Bendassolli, & Oltramari, 2018; Rodrigues, Barrichello, & Morin, 2016; Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares, & Morin, 2017). Cabe destacar que os estudos iniciais sobre o tema foram pautados em pesquisas realizadas pelo grupo Meaning of Work (MOW), com o propósito de mapear características relacionados ao trabalho (Rodrigues *et al.*, 2018).

Em uma revisão sobre as fontes de sentido, realizada por Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010), os autores sugerem que a literatura sobre o tema pode ser organizada em quatro grupos, sendo o primeiro relativo à “o eu e o sentido do trabalho”, o segundo considerando “os outros e o sentido”, o terceiro envolvendo o contexto onde as atividades são realizadas e, por fim, o quarto, que considera a espiritualidade e o trabalho. As contribuições apresentadas pelos autores fizeram com que o estudo seja uma das referências mais mencionadas ao discutir sobre o assunto, como notado em estudos mais recentes (Costa, 2021; Khan, Mubarik, Ahmed, Islam, Khan, Rehman, & Sohail, 2021; Robichau & Sandberg, 2022).

No contexto brasileiro, os estudos sobre o tema tendem a focalizar teorias da área de gestão e tensões na relação entre capital e trabalho, considerando questões sociológicas (Costa, Marques & Ferreira, 2020). No primeiro caso, é possível citar como exemplo trabalhos que relacionam os sentidos a outros temas do comportamento organizacional, contemplando grupos e categorias de trabalhadores tidos como “tradicionais”, com vínculo formal com uma organização; no segundo, usualmente discutem-se as tensões e contradições nas relações de trabalho no molde capitalista tendo como sujeitos de pesquisa grupos marginalizados e invisibilizados socialmente, como prostitutas, trabalhadores do/no sistema prisional e atividades consideradas “sujas”, como os trabalhadores de limpeza e saneamento (Costa, 2021; Pereira, Paiva, Irigaray, 2021).

Para fins desta pesquisa, optou-se por uma análise dos sentidos junto a profissionais da área de saúde, especificamente da enfermagem, grupo que ganhou notoriedade pelo seu trabalho desempenhado em meio a Pandemia de COVID-19, que implicou em uma crise mundial de saúde, aumentando a demanda por leitos de unidades hospitalares e, consequentemente, sobrecarga de trabalho desses profissionais. Dada a atividade desempenhada e a relação entre este trabalhador e as organizações de saúde, entende-se que é possível se conciliar interesses individuais e organizacionais em alguma medida, por isso, as discussões de cunho gerencialista, tal como propostas por Morin (2001; 2003; 2008) mostram-se pertinentes tendo em vista questões teóricas, epistemológicas e metodológicas (Costa, 2021),

Morin (2001; 2003; 2008) considera em suas proposições os estudos iniciais do grupo MOW (Rodrigues *et al.*, 2018) e apresentou um modelo teórico em que o trabalho tem sentido quando as atividades realizadas permitem a experiência do prazer, do sentimento de utilidade, de sucesso, da autonomia, da segurança e da ética (Morin, 2003). Ao aprofundar os estudos sobre o tema, Morin (2008) também considera a aprendizagem, o propósito social, a cooperação e o reconhecimento como elementos importantes, contudo, a atribuição de sentido pode variar conforme questões individuais e contextuais (Morin, 2008), o que permite explorar diferentes agendas de pesquisas, como um estudo que considere uma perspectiva geracional de uma mesma categoria de trabalhadores, tal qual se propõe nesta pesquisa. A este respeito, a literatura

tem crescido dentro e fora do país, indicando possíveis diferenças em atitudes e comportamentos, com implicações para o desempenho pessoal e organizacional, tendo em vista tanto vivências de trabalho mais tímidas dos jovens ainda em tenra idade, como também dilemas de profissionais mais experientes, no curso de sua vida profissional (Silva & Helal, 2019).

Diante da situação-problema descrita, que inclui o contexto excepcional de pandemia, uma crise de saúde pública, a sobrecarga exponencial de trabalho dos profissionais de saúde em meio a esse episódio, a natureza e a importância dos sentidos do trabalho no contexto organizacional e sua relevância em relação à construção da identidade pessoal e profissional (Neves *et al.*, 2018) dos indivíduos, as especificidades da categoria profissional abordada e as diferenças geracionais, a pergunta que norteou a pesquisa foi: “Como se encontram configurados os sentidos do trabalho de enfermeiros(as), considerando-se as diferenças geracionais?”.

Desta forma, o objetivo geral da pesquisa foi analisar como se encontram configurados os sentidos do trabalho de enfermeiros(as), considerando-se as referidas diferenças. Para tanto, foram alinhados os seguintes objetivos específicos da pesquisa: (1) identificar o perfil sociodemográfico e profissional dos respondentes; (2) verificar a validação da escala, para o total dos respondentes e para os grupos observados, em separado; (3) descrever os indicadores que compõem as dimensões do construto sentidos do trabalho tendo em vista o total de respondentes e de cada grupo. Esses objetivos permitem avançar nas discussões sobre o tema no plano teórico e organizacional.

Considerando a perspectiva teórico-conceitual, a pesquisa pode ser justificada a partir de uma lacuna na literatura no que se refere à caracterização dos sentidos do trabalho sob uma perspectiva geracional (Ituassu, Maranhão, Drumond, Pereira, & Rodarte, 2016), como evidenciado no estudo bibliométrico sobre o tema, realizado por Costa (2021), e outros mais amplos que abrangem diversidades de várias naturezas (Fraga, Colomby, Gemelli, & Prestes, 2022). Além disso, os estados emocionais negativos observados em profissionais da enfermagem, oriundos da Pandemia de COVID-19, como descritos por Borges, Queirós, Vieira e Teixeira (2021), implicam estudos sobre os sentidos atribuídos ao trabalho desses e por esses profissionais. Do ponto de vista pragmático-organizacional, é possível identificar a percepção desses trabalhadores em relação a aspectos que tornem o trabalho significativo, de modo que as políticas e práticas de gestão de pessoas possam reconhecer e valorizar tais aspectos, estimulando o reconhecimento dessa categoria profissional no âmbito das organizações e da sociedade, considerando-se o recorte geracional, ou não, como sugerem Silva, Dutra, Veloso e Trevisan (2014).

2. Referencial Teórico

2.1 Sobre Sentidos do Trabalho

Os estudos precursores do grupo MOW permitiram com que os sentidos do trabalho se consolidassem como uma área de estudo ao longo dos anos, a partir de pressupostos teóricos que conduzem as pesquisas sobre o tema até os dias atuais. Trata-se de estudos em que os pesquisadores do grupo propõem analisar a função do trabalho na vida das pessoas partindo de estudos transnacionais (Pignault & Houssemand, 2021). Em momento posterior, outras pesquisas propunham compreender a associação entre os sentidos, aspectos de cunho individual e questões contextuais (Morin & Cherré, 1999; Morin, 2008), além das mudanças nas relações de trabalho e gestão de pessoas (Harpaz & Meshoulam, 2010).

Sob a égide funcionalista, Hackman e Lawler (1971) desenvolveram uma teoria sobre as características do trabalho, discutindo sobre as condições psicológicas e os modos pelos quais elas podem repercutir na motivação e no comportamento dos trabalhadores. A partir dessas contribuições, Hackman e Oldham (1975) propuseram um modelo sobre as dimensões da tarefa, em que questões psicológicas, a exemplo da importância, do significado e do valor atribuído ao

que se faz, que podem implicar na satisfação com o trabalho e desencadear resultados organizacionais e pessoais positivos, ou seja, impactar na produtividade, no absenteísmo e na rotatividade dos trabalhadores. Essas teorias serviram como referências para Morin e Cherré (1999) e Morin (2001, 2003, 2008) avançarem com os estudos sobre os sentidos do trabalho.

Em um dos seus primeiros trabalhos, Morin e Cherré (1999) discutem um modelo conceitual em que, para haver sentido, o trabalho compreende três aspectos, a saber: significação, isto é, valores atribuídos a ele; orientação, que diz respeito a uma função de utilidade; e a coerência, em que deve haver equilíbrio entre o trabalho e o indivíduo que o realiza. Esses componentes são considerados numa perspectiva gerencialista, sendo assim, um trabalho imbuído de sentido pode resultar em satisfação do funcionário, sua motivação, envolvimento com as tarefas que lhe competem, fomenta a promoção da saúde mental e do clima da organização.

Morin (2001, 2008) deu continuidade aos estudos sobre o tema considerando o bem-estar dos indivíduos no contexto do trabalho já que, no entendimento da autora, o bem-estar figura-se como uma condição necessária para que as pessoas possam estabelecer um sentido para aquilo que executam. Conforme a autora, “no momento em que os administradores sonham em fazer mudanças nas atividades do trabalho, deveriam projetar meios para revalorizar o trabalho e lhe dar um sentido” (Morin, 2001, p. 18). Partindo dessa ideia, há entendimento de que a organização, por meio dos gestores, pode envidar esforços para conciliar os interesses dos trabalhadores e da organização em alguma medida.

Em seu estudo realizado com alunos do curso de administração e administradores de organizações em Quebec e na França, Morin (2001) sintetiza alguns aspectos que tornam o trabalho com sentido, são eles: quando é realizado de forma eficiente e leva a um resultado; quando é intrinsecamente satisfatório; quando moralmente aceitável, ele possibilita experiências de relações humanas saudáveis; permite autonomia e resguarda algum nível de segurança e mantém o trabalhador ocupado, com uma carga de atividades adequadas. No Quadro 1, apresentado a seguir, esses aspectos são desdobrados em características do trabalho e em princípios da organização.

Quadro 1: Síntese das características de um trabalho que tem sentido

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

Fonte: Adaptado de Morin (2001).

Pesquisas recentes (Rodrigues *et al.*, 2018; Rodrigues *et al.*, 2016; Costa, 2021) têm sinalizado a importância das contribuições dadas por Morin e Cherré (1999) e Morin (2001, 2003, 2008) à literatura que discute os sentidos do trabalho. Além desse viés gerencialista adotado pela autora e coautores, é possível estudar os sentidos a partir de uma perspectiva crítica, baseando-se essencialmente em pressupostos da sociologia do trabalho, como feito por Antunes (1999, 2006) e também em uma linha interpretativista, em que se busca compreender a função psicológica do trabalho (Bendassolli & Gondim, 2014). Essas possibilidades estão pautadas em particularidades teóricas, epistemológicas e metodológicas, e tem sido recorrente alguma confusão em alguns estudos envolvendo essas questões (Costa, 2021)

No estudo realizado por Rodrigues *et al.* (2016), junto a profissionais de enfermagem, foram considerados seis construtos que determinam sentido do trabalho: utilidade social, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, autonomia, cooperação e relacionamento com colegas, reconhecimento e retidão moral (Morin, 2003, 2008; Morin & Cherré, 1999) e a contribuição de May, Gilson e Harter (2004) para o construto Sentido Geral do trabalho, analisando relações com o comprometimento afetivo e estresse a partir de uma comparação em um hospital público e hospital privado e por níveis hierárquicos empregando-se técnicas de análise fatorial, testes de correlação e de comparação.

Os resultados indicam que “o nível hierárquico (técnico de enfermagem e enfermeira) influencia a experiência do sujeito e construção do sentido, bem como o ambiente organizacional hospitalar, que diferenciamos pelo perfil de população atendida (SUS em comparação ao sistema privado)” (Rodrigues *et al.* 2016, p. 207). Os autores sugerem que novos estudos sobre os sentidos envolvam temas do comportamento organizacional, como motivação, comprometimento e absenteísmo para compreender melhor outras relações com o construto (Rodrigues *et al.*, 2016). Além da sugestão apresentada, entende-se ser oportuno utilizar de um recorte geracional com este grupo de trabalhadores, tendo em vista as sugestões de pesquisas indicadas por Ituassu *et al.* (2016) e a brecha apontada por Fraga *et al.* (2022).

2.2 Sobre o Trabalho na Enfermagem

No que diz respeito ao trabalho dos profissionais de enfermagem, esses desempenham inúmeras atividades nas quais o desgaste físico e mental tende a ser uma consequência recorrente da natureza de suas atribuições. Quando o desgaste ocorre de forma excessiva, esse grupo tende a manifestar doenças psicossomáticas e ser acometido pela Síndrome de Burnout (Neres, Pedrosa, & Santos, 2021), dentre outras patologias. Além disso, espera-se desses profissionais que haja compatibilização entre o que as unidades de saúde esperam e as expectativas dos demais atores que desempenham suas atividades cotidianas nesse mesmo ambiente (Dias & Paiva, 2011).

O sentido em ser um(a) enfermeiro(a) é considerado como um dos poucos caminhos que permitem avançar socioeconomicamente. Usualmente a escolha pelo trabalho na área de saúde é “acompanhada da possibilidade de pertencimento a grupos sociais respeitáveis ou desejáveis” e que”. Além disso, “as relações com superiores são o motivo principal para absenteísmo e troca de emprego, sendo esses grandes problemas para empregadores em geral” (Rodrigues *et al.*, 2018, p. 206). Especificamente em relação aos sentidos do trabalho, o estudo de Rodrigues *et al.* (2018) indicou que maior comprometimento afetivo não está associado a maior sentido do trabalho, resultado contrário ao que sugere Morin (2008).

O contexto da Pandemia de COVID-19 parece ter potencializado a precarização do trabalho desse grupo ocupacional, que antecede esse momento histórico e compreende jornadas extenuantes e intensas e as inúmeras fragilidades da saúde pública (Góis & Barbosa, 2020). Por outro lado, observa-se que nesse ambiente, apesar de todos esses elementos prejudiciais ao bem-estar e à saúde, os profissionais identificam algum espaço para aprendizado e troca com seus

pares (Paiva & Santos-Júnior, 2012). Ademais, as motivações destes sujeitos para escolherem seus ofícios pode não necessariamente ser fruto de uma escolha vocacional (Rodrigues *et al.*, 2018), assim tornar-se ainda mais importante analisar os sentidos, sobretudo numa perspectiva geracional.

2.3 Sobre Gerações

Na primeira metade do século XX, Karl Mannheim se debruçou sobre o estudo das gerações (Weller, 2011), descrevendo-as como grupos que compartilham o mesmo espaço no processo social e histórico, com experiências, modelos de pensamento e práticas comuns (Cardoso, Lucas & Potra, 2022). Nessa perspectiva, as diferentes gerações apresentam valores, atitudes, comportamentos, crenças e características particulares, constituindo-se um reflexo dos entendimentos de seu contexto sócio-histórico (Senyuva, 2018). Esta proposição pauta-se em cargas simbólicas e políticas, aproximando-se de critérios como situação de classe, experiências grupais, contexto histórico e memórias coletivas comuns (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012) para se compreender possíveis diferenças geracionais.

Nesse sentido, o estudo de Milhome e Rowe (2020) apresentam uma tipologia original de classificação para as gerações brasileiras a partir de períodos históricos. Para as autoras, sete importantes momentos históricos brasileiros que impingiram características semelhantes aos seus sujeitos, a saber: Geração Nacionalista (nascidos entre 1910 e 1929); Geração Pré-Ditadura (de 1930 a 1943); Geração Reprimida (de 1944 a 1958); Geração Diretas (de 1959 a 1968); Geração Hiperinflação (de 1969 a 1978); Geração Social (de 1979 a 1991); e Geração 4.0 (de 1992 a 2004). Apesar de resultantes das descontinuidades históricas (Oliveira *et al.*, 2012), esse viés cronológico parece ir além de uma mera substituição de uma compreensão histórica compartilhada, quicá uma integração “à brasileira”, para além de um retorno a um viés de analisar a temática sob uma perspectiva cronológica (Kupperschmidt, 2000; Oliveira *et al.*, 2012), ampliando-a e aprofundando-a no que tange à proposição de Feixa e Leccardi (2010), ou seja, como a socialização dos jovens não está concluída e os processos de interpretação da realidade ainda não se maturaram durante essa quebra, essas experiências moldam seus comportamentos.

Na proposição de Milhome e Rowe (2020, p. 10), a Geração 4.0, dos nascidos entre 1992 e 2004,

é marcada por relações interpessoais mais fluídas e a relação com os pais permite prolongar a estadia em suas casas. As tecnologias de comunicação favorecem que as informações sejam transmitidas em tempo real e os efeitos da globalização sobre a educação dessa geração é amplamente sentido. Assim, espera-se dos membros desta geração comportamentos mais liberais e adaptativos.

Soma-se a isso a compreensão de que, mesmo na forma precoce e precária observada no Brasil, a inserção do jovem no mercado de trabalho é um movimento significativo para sua percepção em relação a autossuficiência e autonomia, demarcando sua passagem para a vida adulta (Oliveira *et al.*, 2012), com sua independência financeira (Thomé, Telmo, & Koller, 2010).

Considerando-se as diversidades no contexto laboral, a literatura indica divergências entre as gerações (Paiva, Santanna, & Silva, 2018), inclusive de enfermeiros(as) (Cardoso, Lucas & Potra, 2022), o que pode ajudar na compreensão dos sentidos do trabalho para essa categoria (Rodrigues *et al.*, 2018), reforçando o exame de configurações geracionais nessa profissão e, daí, podendo municiá-la de elementos que permitam e promovam a adequação de seus praticantes – das diversas faixas etárias – às organizações (Comazzetto, Vasconcellos, Perrone, & Gonçalves, 2016).

Esclarecidos os conceitos abordados neste estudo, passa-se aos métodos empregados na pesquisa de campo.

3. Metodologia

Visando o cumprimento do objetivo geral da pesquisa, procedeu-se a uma pesquisa descritivo-quantitativa, com enfermeiros(as) empregados(as) em uma organização localizada em Manaus (AM), que terceiriza seu trabalho para hospitais públicos da referida capital. Os nomes da organização, doravante chamada EnferManaus, e dos(as) enfermeiros(as) abordados foram mantidos em sigilo, ambos escolhidos pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista o interesse, o apoio e a disponibilidade para participar da pesquisa. O sigilo e as demais prescrições das Resoluções nºs 466 (CNS, 2012) e 510 (CNS, 2016), que tratam de pesquisas com seres humanos no país, foram observados durante toda a investigação, cujo projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas (CAAE 46255521.1.0000.5020, parecer de aprovação 4.710.982).

Após autorização da gerência da EnferManaus, foi realizado um pré-teste que resultou na correção de palavras ou frases, validando as questões para o público-alvo. Na sequência, foi feita uma reunião de sensibilização para a pesquisa que contou com as chefias da empresa. Após essa reunião, mensagens-convite foram enviadas repetidamente durante o período de julho e agosto de 2021, quando a coleta de fato se deu. A população considerada foi de 900 enfermeiros(as) e o cálculo amostral, com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, resultou em uma amostra mínima necessária de 270 questionários válidos. Superando esse número, a amostra final totalizou 486 questionários válidos. Deste conjunto, 141 enfermeiros(as) ou 29,0% do total compuseram a subamostra “jovens” (idade igual ou abaixo de 29 anos) e 345 ou 71,0% a subamostra “experientes” (idade igual ou acima de 30 anos). Note-se que questionários incompletos e/ou com erros de preenchimento foram excluídos previamente.

Quanto à composição do instrumento de coleta, o questionário compunha-se de duas partes, a saber: (1) questões sociodemográficas e profissionais; (2) a Escala do Trabalho com Sentido, de Rodrigues *et al.* (2017). Nesta parte, foi requerido do(a) respondente avaliar 40 afirmativas sobre características pessoais por meio de uma escala do tipo Likert de 6 pontos, assinalando do “1 - Extremamente em desacordo” ao “6 - Extremamente em acordo”.

Finda a coleta, a organização dos dados foi feita com auxílio de planilha Excel (Microsoft 365) e o tratamento estatístico foi realizado por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS®), versão 25.0. De início, calcularam-se as estatísticas descritivas para se traçar o perfil da amostra e das subamostras. Em seguida, realizaram-se as análises fatoriais exploratórias (estatística multivariada), que observaram os seguintes parâmetros de análise para todas as variáveis: comunalidade acima de 0,5; KMO acima de 0,6; variância acumulada acima de 60%; Alfa de Cronbach acima de 0,5 (Hair-Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014). Note-se que o método de extração foi a análise de componente principal e o método de rotação foi Varimax com normalização de Kaiser.

Considerando-se as dimensões identificadas nas AFEs de cada grupo, procederam-se aos cálculos das estatísticas descritivas univariadas (média, mediana e desvio-padrão), bem como os percentuais de respondentes por níveis de análise de cada dimensão. Para cada uma delas foi calculado o intervalo de confiança, da seguinte forma: limite superior igual ao somatório da média mais um desvio-padrão e limite inferior com a subtração de um desvio-padrão da média; acima do limite superior, o nível de análise foi de sentidos do trabalho atribuídos em grau elevado ou forte; entre os limites superior e inferior, sentidos do trabalho atribuídos em grau mediano; e, por fim, abaixo do limite inferior, o nível de análise foi de sentidos do trabalho atribuídos em grau baixo, frágil ou tímido.

Esclarecidos esses detalhes do método adotado na pesquisa empírica, passa-se aos resultados.

4. Apresentação e Análise dos Dados

4.1 Perfil dos(as) respondentes

Os **dados iniciais** coletados junto aos(as) enfermeiros(as) pesquisados(as) revelam que a totalidade dos(as) respondentes atua como enfermeiro(a) apenas na EnferManaus; a maioria (86,0%) não desempenha cargo de supervisão ou gerência na assistência, tanto entre os experientes (60,7% deles) e jovens (25,3% deles); 57,4% do total atua na área de urgência/emergência em hospitais de Manaus, sendo 39,5% de experientes e 17,9% de jovens; por fim, 99,0% afirmaram ter atuado diretamente na linha de frente de atendimento em casos de COVID-19, ou seja, 70,4% de experientes e 28,6% de jovens.

Quanto aos **dados sociodemográficos**, em todos os grupos predominaram as mulheres (60,3% do total, sendo 41,6% das experientes e 18,7% das jovens profissionais). Sobre a faixa etária, dentre os(as) jovens destaca-se o grupo entre 25 e 29 anos (27,6% dos 29,0% da amostra total). Já dentre os(as) mais experientes, a faixa de 30 a 35 anos destacou-se (25,1% do total) seguida da faixa de 36 a 40 anos (24,7% do total). Observando-se o total da amostra, a maioria dos(as) pesquisados(as) tem entre 25 e 45 anos (98,0%). Esses dados guardam semelhanças com os apresentados por Rodrigues *et al.* (2016), em sua pesquisa sobre sentidos do trabalho e comprometimento de enfermeiros(as) em hospitais públicos e privados, nas cidades de Belo Horizonte (MG) e São Paulo (SP).

Já quanto à cor de pele, a maioria se assume parda (52,5% do total, 35,6% de Experientes, 16,9% de Jovens) e amarela (42,8% do total, 31,7% de Experientes, 11,1% de Jovens). Nenhum questionário foi respondido por deficientes de qualquer natureza. O estado civil da maioria dos(as) profissionais indica relações afetivas estáveis, ou seja, casados(as) ou em regime de união estável (59,1% do total, 44,2% de Experientes, 14,8% de Jovens), seguidos(as) dos(as) solteiros(as) (38,3% do total, 24,7% de Experientes, 13,6% de Jovens). Quanto ao nível de escolaridade, preponderaram os(as) profissionais com especialização completa (58,6% do total, 40,7% de Experientes, 17,9% de Jovens), seguidos(as) de mestrado completo (37,0% do total, 28,2% de Experientes, 8,8% de Jovens). Por fim, nos domicílios dos(as) pesquisados(as) moram, em sua maioria, 2 a 4 pessoas (72,6% do total, 50,8% de Experientes, 21,8% de Jovens).

Em relação aos **dados profissionais**, a maioria de respondentes com menos de 5 anos de experiência de trabalho total (55,6% do total, 38,5% de Experientes, 17,1% de Jovens), seguidos da faixa entre 5,1 e 10,0 anos de experiência (40,5% do total, 28,8% de Experientes, 11,7% de Jovens). A mesma configuração foi encontrada para o tempo de exercício da profissão de enfermagem e o “tempo de casa” nos(as) pesquisados(as) na EnferManaus. Sobre a renda dos(as) abordados(as), a maioria varia entre 2 e 4 salários-mínimos (72,4% do total, 50,0% de Experientes, 22,4% de Jovens) e a renda familiar entre 8 e 10 salários-mínimos (29,8% do total, 20,8% de Experientes, 9,1% de Jovens), seguidos(as) daqueles(as) que recebem entre 2 e 4 salários-mínimos (26,5% do total, 18,7% de Experientes, 7,8% de Jovens), revelando sua elevada responsabilidade na composição da renda no seu domicílio.

Por fim, os **níveis de satisfação** com a organização empregadora e com seu posto de trabalho (onde eles exercem suas atividades profissionais) são positivos, com maioria em todos os grupos se posicionando como satisfeitos(as) ou muito satisfeitos(as). (Tabela 1).

Tabela 3: Dados profissionais dos(as) enfermeiros(as) pesquisados(as), total e por subamostra

Níveis de satisfação		Total	%	Experientes	%	Jovens	%
com a EnferManaus	muito satisfeito	237	48,8	169	34,8	68	14,0
	satisfeito	225	46,3	159	32,7	66	13,6
	nem satisfeito, nem insatisfeito	22	4,5	16	3,3	6	1,2
	insatisfeito	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	muito insatisfeito	2	0,4	1	0,2	1	0,2
no posto de trabalho	muito satisfeito	211	43,4	147	30,2	64	13,2
	satisfeito	236	48,6	169	34,8	67	13,8

nem satisfeito, nem insatisfeito	31	6,4	21	4,3	10	2,1
insatisfeito	8	1,6	8	1,6	0	0,0
muito insatisfeito	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Caracterizados os perfis da amostra e das subamostras, apresentam-se as análises fatoriais exploratórias empreendidas para os três grupos considerados neste estudo (Total, Experientes e Jovens).

4.2 Resultados das análises fatoriais exploratórias

Considerando-se os objetivos desse estudo, foram realizadas três análises fatoriais exploratórias, visando aprofundar nos dados empíricos, verificar a validade da escala para o total dos(as) pesquisados(as) e para os grupos das subamostras e, por fim, identificar semelhanças e diferenças nas atribuições de sentidos do trabalho.

Para tanto, procedeu-se aos cálculos das comunalidades para a amostra total, cujos resultados acima de 0,5 foram observados em 11 das 40 variáveis iniciais. O resultado do teste KMO retornou 0,884, índice considerado satisfatório (acima de 0,6), assim como a variância acumulada de 61,469% (acima de 60,0%) com 3 componentes. Esses dados e os Alfas de Cronbach de cada componente, também satisfatórios (acima de 0,5) estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Resultados da análise fatorial exploratória da amostra total

Variáveis		Comunalidades	Componentes		
			1	2	3
v83	Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços nesta organização.	0,559		0,512	
v86	Em situações difíceis, eu tenho o suporte adequado dos meus superiores nesta organização	0,592	0,714		
v89	Eu me sinto seguro (a) trabalhando nesta organização	0,586	0,722		
v91	A retribuição que recebo é justa, considerando meus esforços e nível de instrução.	0,594	0,660		
v92	Considerando todos os meus esforços, eu recebo o respeito e prestígio que mereço nesta organização.	0,566		0,576	
v94	O meu trabalho nesta organização tem impacto positivo sobre a sociedade.	0,672			0,770
v96	Meu trabalho nesta organização contribui positivamente para a sociedade.	0,643			0,761
v101	Eu consigo realizar a maior parte do meu trabalho nesta organização de forma independente.	0,669		0,786	
v102	Eu tenho oportunidade de agir e pensar de forma independente no meu trabalho	0,664		0,749	
v108	Eu encontro nesta organização um ambiente de trabalho que não fere a dignidade humana.	0,536	0,703		
v112	Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho nesta organização	0,681			0,606
Alfas de Cronbach			0,761	0,780	0,627

Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise das afirmativas das variáveis que formam cada componente, foram redefinidos os “sentidos do trabalho para enfermeiros(as)”, a saber: componente 1 – Segurança; componente 2 – Reconhecimento e Autonomia; componente 3 – Utilidade Social. Observando-se as variáveis que compõem cada uma das componentes, tais sentidos da amostra total podem ser descritos da seguinte forma:

- 1 – Segurança: este trabalho possui sentido quanto às suas adequadas condições de trabalho e quanto à sua retribuição financeira;
- 2 – Reconhecimento e Autonomia: este trabalho possui sentido quanto ao reconhecimento merecido no seu desenvolvimento, realizado de modo independente, dentro dos limites dos protocolos de saúde;
- 3 – Utilidade Social: este trabalho possui sentido quanto à sua contribuição social, no âmbito da organização e da sociedade.

Esses dados diferem dos apresentados no estudo de Rodrigues *et al.* (2016), no qual sete sentidos foram validados, a saber: *Meaningfulness* (sentido geral), Utilidade social, Autonomia, Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, Cooperação e relacionamento com colegas, Reconhecimento, e Retidão moral. A condensação de sentidos observada nos dados dos(as) enfermeiros(as) de Manaus (AM), aqui apresentada, pode ser atribuída ao contexto social diferenciado do “sudeste”, às condições de trabalho do setor público (já que a maioria dos pesquisados na pesquisa de Rodrigues *et al.* (2016) foi composta por profissionais do setor privado), ou mesmo do contexto da Pandemia de COVID-19, sugerindo pesquisas futuras que aprofundem nessas possibilidades, ainda mais considerando-se os rígidos protocolos de saúde que orientam a prática profissional da Enfermagem no país.

A segunda análise fatorial exploratória considerou apenas os dados da subamostra de enfermeiros(as) experientes. Os cálculos das comunalidades retornaram resultados acima de 0,5 em 12 das 40 variáveis iniciais. O resultado do teste KMO retornou o índice satisfatório de 0,894, e a variância acumulada de 62,555% com 3 componentes. Os métodos de extração e de rotação foram os mesmos da amostra total. Esses dados e os Alfas de Cronbach de cada componente estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3: Resultados da análise fatorial exploratória da subamostra enfermeiros(as) experientes

Variáveis		Comunalidades	Componentes		
			1	2	3
v79	Todas as atividades do meu trabalho nesta organização valem a pena serem feitas.	0,693			0,789
v80	As atividades do meu trabalho nesta organização são significativas para mim.	0,681			0,790
v83	Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços nesta organização.	0,631	0,623		
v84	Eu recebo o respeito que mereço por parte dos meus superiores nesta organização	0,614	0,581		
v91	A retribuição que recebo é justa, considerando meus esforços e nível de instrução.	0,518	0,646		
v92	Considerando todos os meus esforços, eu recebo o respeito e prestígio que mereço nesta organização.	0,657	0,708		
v98	Meu trabalho nesta organização me dá oportunidade de aprender	0,608			0,726
v99	Eu posso tomar decisões no meu trabalho nesta organização para ser mais eficaz.	0,562		0,652	
v101	Eu consigo realizar a maior parte do meu trabalho nesta organização de forma independente.	0,610	0,761		
v102	Eu tenho oportunidade de agir e pensar de forma independente no meu trabalho	0,634	0,769		
v109	Eu encontro nesta organização um ambiente de trabalho que respeita os direitos humanos.	0,689		0,814	
v111	Eu encontro nesta organização um ambiente de trabalho que respeita as pessoas.	0,610		0,730	
Alfas de Cronbach			0,850	0,729	0,733

Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise das afirmativas das variáveis que formam cada componente, foram redefinidos os “Sentidos do trabalho para enfermeiros(as) Experientes”, a saber: componente 1 – Reconhecimento e Autonomia; componente 2 – Retidão Moral; componente 3 – Sentido Geral e Aprendizagem. Considerando-se semelhanças e diferenças nas particularidades desse grupo, em relação ao total dos(as) abordados(as), propõe-se a descrição dos sentidos do trabalho dos(as) enfermeiros(as) experientes da seguinte forma:

- 1 – Reconhecimento e Autonomia: este trabalho possui sentido quanto ao reconhecimento merecido no seu desenvolvimento, realizado de modo independente, dentro dos limites dos protocolos de saúde;
- 2 – Retidão Moral: este trabalho possui sentido quanto ao respeito por regras do dever e do viver em sociedade;
- 3 – Sentido Geral e Aprendizagem: este trabalho possui sentido quanto ao seu significado simbólico, pragmático e de desenvolvimento pessoal

Note-se que 5 das variáveis coincidiram entre a amostra total e a subamostra dos(as) enfermeiros(as) experientes, a saber: v83, v91, v92, v101, v102. Tais variáveis privilegiam os sentidos pertinentes ao reconhecimento e à autonomia. De todo modo, esses dados específicos dos profissionais mais experientes também diferem dos apresentados no estudo de Rodrigues *et al.* (2016), como mencionado anteriormente.

Em seguida, os cálculos das comunalidades para a amostra dos(as) enfermeiros(as) jovens foram calculados, retornando resultados satisfatórios para 8 das 40 variáveis iniciais. O resultado do teste KMO retornou 0,829 e a variância acumulada de 60,992% e, diferentemente dos anteriores, com 2 componentes. Os métodos de extração e de rotação foram os mesmos dos grupos anteriores. Esses dados e os Alfas de Cronbach de cada componente estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4: Resultados da análise fatorial exploratória da subamostra enfermeiros(as) jovens

Variáveis		Comunalidades	Componentes	
			1	2
v82	Eu me sinto reconhecido (a) por meus superiores nesta organização	0,591	0,653	
v83	Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços nesta organização.	0,607	0,667	
v88	Eu estou contando que não haverá mudanças indesejáveis no meu trabalho nesta organização	0,583		0,754
v91	A retribuição que recebo é justa, considerando meus esforços e nível de instrução.	0,675		0,822
v94	O meu trabalho nesta organização tem impacto positivo sobre a sociedade.	0,640	0,791	
v96	Meu trabalho nesta organização contribui positivamente para a sociedade.	0,586	0,761	
v97	Meu trabalho nesta organização é útil para outras pessoas.	0,619	0,787	
v102	Eu tenho oportunidade de agir e pensar de forma independente no meu trabalho	0,578	0,727	
Alfas de Cronbach			0,843	0,511

Fonte: Dados da pesquisa.

Após análise das afirmativas das variáveis que formam cada componente, foram redefinidos os “Sentidos do trabalho para enfermeiros(as) Jovens”, a saber: componente 1 – Reconhecimento e Utilidade Social; componente 2 – Segurança. Observando-se as variáveis que compõem cada uma das componentes, e os resultados anteriores observados no grupo Total e no Subgrupo dos(as) Experientes, os sentidos do trabalho dos(as) enfermeiros(as) Jovens podem ser descritos da seguinte forma:

- 1 – Reconhecimento e Utilidade Social: este trabalho possui sentido quanto ao reconhecimento merecido no seu desenvolvimento e nos resultados sociais percebidos, no âmbito da organização e da sociedade.
- 2 – Segurança: este trabalho possui sentido quanto às suas adequadas condições de trabalho e quanto à sua retribuição financeira.

Note-se que 5 das variáveis coincidiram entre a amostra total e a subamostra de jovens (a saber: v83, v91, v94, v96, v102) e 3 entre a subamostra dos(as) enfermeiros(as) experientes e a subamostra dos(as) enfermeiros(as) jovens (a saber: v83, v91, v102). Por fim, nas três AFEs, as variáveis que coincidiram foram 3, quais sejam: v83 (que focaliza o sentido do Reconhecimento), v91 (que foca a Segurança) e v102 (que implica em Autonomia). Guardados esses pontos de tangência, as variações observadas em cada composição de cada componente seguiram essências diferenciadas, perceptíveis nas descrições dos sentidos para cada grupo pesquisado. E mais uma vez, os dados específicos dos profissionais mais jovens também diferiram dos observados por Rodrigues *et al.* (2016). Por outro lado, considerando-se as características geracionais atribuídas por Milhome e Rowe (2020), esses(as) enfermeiros são parte da referida Geração 4.0, cujos comportamentos esperados seriam mais liberais e adaptativos que os das outras faixas etárias, o que pode ser verificado a partir do alinhamento do Reconhecimento à Utilidade Social, diferentemente dos mais experientes, cujo alinhamento foi do Reconhecimento à Autonomia; por outro lado, sua aprendizagem profissional se deu de modo distinto dos mais velhos, provavelmente impactando na (não) validação do sentido “Sentido Geral e Aprendizagem”. Tais análises merecem aprofundamentos em pesquisas futuras.

Diante do exposto, procedeu-se à descrição dos sentidos do trabalho para os três grupos abordados na pesquisa.

4.3 Os Sentidos do trabalho para os(as) enfermeiros(as) pesquisados(as)

Após realização das AFEs, na amostra total e nas duas subamostras, foram calculadas medidas de posição e dispersão para os três grupos. Em seguida, procedeu-se o cálculo dos intervalos de confiança de cada sentido do trabalho, para cada grupo, para se apurar o percentual de respondentes por nível de análise de tais sentidos, ou seja, elevado, mediano ou baixo. Todos esses dados estão dispostos na Tabela 5.

Tabela 5: Medidas da amostra total e das subamostras, por sentidos do trabalho

Sentidos do Trabalho			Reconhecimento e Autonomia	Segurança	Utilidade Social
Amostras	-	Medidas			
Total	Medidas de posição e dispersão	Média	5,37	5,40	5,47
		Mediana	5,50	5,50	5,33
		Desvio-padrão	0,59	0,54	0,46
	Intervalo de confiança	Limite superior	5,96	5,93	5,93
		Limite inferior	4,78	4,86	5,02
	% de respondentes	Elevado	12,76	11,32	21,60
		Mediano	78,40	80,86	59,26
		Baixo	8,85	7,82	19,14
Sentidos do Trabalho			Reconhecimento e Autonomia	Retidão Moral	Sentido Geral e Aprendizagem
Amostras	-	Medidas			
Experientes	Medidas de posição e dispersão	Média	5,36	5,44	5,47
		Mediana	5,50	5,67	5,67
		Desvio-padrão	0,59	0,53	0,49
	Intervalo de confiança	Limite superior	5,95	5,97	5,96
		Limite inferior	4,77	4,91	4,98
	% de respondentes	Elevado	6,67	21,16	23,19
		Mediano	84,06	73,33	73,62
		Baixo	9,28	5,51	3,19

Amostras	Sentidos do Trabalho		Reconhecimento e Utilidade Social	Segurança
	Medidas			
Jovens	Medidas de posição e dispersão	Média	5,42	5,35
		Mediana	5,50	5,50
		Desvio-padrão	0,52	0,55
	Intervalo de confiança	Limite superior	5,95	5,90
		Limite inferior	4,90	4,80
	% de respondentes	Elevado	9,93	24,11
		Mediano	84,40	67,38
		Baixo	5,67	8,51

Fonte: Dados da pesquisa.

Observando-se esses resultados, percebem-se médias muito próximas em todos os sentidos do trabalho identificados entre os grupos. Os desvios-padrão, por sua vez, foram todos abaixo de 0,60, especificamente entre 0,46 e 0,59, denotando baixa variabilidade nas respostas no interior dos grupos. Diante desses resultados e das diferenças nas composições de cada componente para cada grupo considerado (em termos tanto das afirmativas que as compõem quanto dos sentidos identificados), optou-se por não aplicar testes de comparação entre eles, dadas suas diferenciações internas, algo a ser avaliado em investigações futuras.

Já os percentuais de respondentes por nível de análise de cada um dos “novos” sentidos do trabalho revelaram sentidos comungados em níveis medianos pela maioria dos(as) abordados(as) em todos os identificados.

Para o Total de respondentes, destaca-se a Utilidade Social, cuja análise desses percentuais sugere uma dispersão maior entre os níveis, a saber: 19,14% dos(as) respondentes em nível baixo, 59,26% deles(as) em nível mediano e 21,60% em nível elevado. Para o total de respondentes, esse sentido apresentou a maior média (5,47) e a menor dispersão (0,46).

Para o grupo Experientes, observa-se uma tendência de atribuição do Sentido Geral e Aprendizagem de nível mediano (73,62% deles) para elevado (23,19% deles), assim como Retidão Moral (73,33% e 21,16% deles, respectivamente).

Para o grupo Jovens, foi o sentido Segurança que apresentou essa tendência do nível mediano (67,38% deles) para o elevado (24,11% deles), diferentemente do Total dos(as) amostrados(as), cujos percentuais de níveis de análise do sentido intitulado sob a mesma palavra, segurança, foi de 7,82% dos(as) respondentes em nível baixo, 80,86% deles(as) em nível mediano e 11,32% em nível elevado.

Esses resultados apresentam convergências com a literatura de gerações que afirma pelas diferenças entre jovens e pessoas mais maduras, pois sugerem que os sentidos do trabalho desses(as) enfermeiros(as) são dispersos, confluindo apenas no que tange ao Reconhecimento, mais focadamente em seu caráter social.

Por outro lado, a semelhança identificada entre o total de respondentes e o grupo de Experientes no que tange ao sentido Reconhecimento e Autonomia, parece alinhar o Reconhecimento à Autonomia, conquistada e sustentada com seus anos de prática profissional.

De modo semelhante, os resultados congruentes entre o total e os Jovens no que diz respeito a Reconhecimento e Utilidade Social, mesmo não sendo o quantitativo de jovens a maioria do total (29,0% do total), levam à análise de um Reconhecimento alinhado à percepção da sua Utilidade Social, ainda mais considerando-se o contexto (Pandemia de COVID-19) durante a coleta de dados. Essa análise também conflui para o sentido Segurança, mesmo considerando-se as distintas variáveis que o compuseram nos dois grupos.

Assim, no que tangencia as perspectivas culturais que focalizam outras dimensões da vida individual e coletiva, como no caso da formação e do exercício profissional, os sentidos atribuídos ao trabalho parecem guardar peculiaridades quando se considera a diversidade geracional, no caso dos(as) enfermeiros(as) abordados(as) nesta pesquisa, observando-se

diferentes sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais de faixas etárias distintas, ou seja, experientes e jovens. Diante desses achados, traçaram-se as seguintes conclusões.

5. Conclusões e Contribuições

Os resultados da pesquisa de campo implicam em sentidos do trabalho de enfermeiros(as) pesquisados(as) concentrados, em alguma instância, no Reconhecimento, ora alinhado à Autonomia, ora à Utilidade Social; por outro lado, diferem no que diz respeito à Segurança, Retidão Moral, Sentido Geral e Aprendizagem, e Utilidade Social.

Apesar da literatura que tem concentrado a atribuição de sentidos do trabalho em torno de 7 categorias, este estudo constatou sentidos diferentes entre os grupos das faixas etárias observadas, divergindo em sua composição e reforçando a diversidade geracional no que tange aos sentidos atribuídos ao trabalho. É possível que o contexto da Pandemia de COVID-19 possa ter influências sobre esses achados, o que merece ser investigado futuramente, inclusive com pesquisas longitudinais com a mesma amostra.

Tendo o exposto em mente, observam-se contribuições teórico-conceituais, a saber: a reunião dos temas sentidos do trabalho e diversidade geracional com o público de enfermeiros(as) amplia o escopo das agendas envolvidas nessas três faces da realidade, trazendo novos elementos para a discussão de todos eles, já que os achados reforçam a literatura quanto às diferenças etárias entre os grupos. Destaca-se também uma contribuição pragmático-organizacional, pois foi entregue à empresa um relatório gerencial derivado da pesquisa, como rezam as prerrogativas das Resoluções nºs 466 e 510 (CNS, 2012, 2016). Essa devolutiva foi mais abrangente, contando com os dados aqui apresentados e outros de temas comportamentais também investigados na mesma oportunidade, e nela foram feitas várias reflexões, visando estimular ações no campo da gestão de pessoas, com vistas a melhorias na situação e nas condições de trabalho de tais profissionais, objetivando-se também, ao fim e ao cabo, melhorias nos resultados e na qualidade do serviço prestado.

Dentre as limitações do estudo aqui apresentado, sublinha-se que, mesmo com o significativo apoio institucional e com a superação do mínimo projetado pelo cálculo amostral, o retorno do questionário foi abaixo do esperado, implicando na reflexão de quais seriam os motivos e as atitudes envolvidas nesse silêncio diante de uma oportunidade de falar (mesmo que por meio de um questionário) sobre aspectos de si, do seu trabalho e do seu ambiente de trabalho. Soma-se a isso a realização da pesquisa em uma única empresa localizada em uma cidade do país cuja realidade de enfrentamento da Pandemia de COVID-19 foi peculiar, com números diferentes da média nacional, quanto a contágio e mortalidade.

Em face dos achados, das contribuições e das limitações dessa pesquisa, sugere-se uma agenda futura que abrace outras investigações que incluam: (1) outras cidades e outros estados do Brasil; (2) outras unidades de saúde, de natureza pública e privada; (3) estudos comparativos entre profissionais contratados diretamente e terceirizados, considerando-se que a flexibilização e a precarização de contratos de trabalho também podem ter impacto na forma como os(as) enfermeiros(as) atribuem sentido ao seu trabalho e, daí, como se envolvem com ele e com os outros profissionais das equipes de saúde e terceiros, inclusive pacientes e a própria organização onde desempenham suas atividades laborais; (4) outras análises quantitativas, como testes de comparação e de correlação entre as variáveis, permitindo identificar possíveis semelhanças, diferenças e tendências entre os sentidos do trabalho; (5) métodos qualitativos de pesquisa que permitam desnudar as razões subjacentes a tais atribuições de sentido, visando contribuições pragmáticas no campo da profissão observada, bem como nas políticas e práticas de gestão nas organizações em que seus praticantes laboram; (6) a junção entre a temática aqui abordada com outras do campo do comportamento organizacional, com objetivo de se identificar possíveis relações de influência e, talvez, de causalidade, permitindo a construção de modelos teóricos robustos que incluam a diversidade geracional.

Referências

- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2006). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo, SP: Cortez.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
- Borges, E. M. N., Queirós, C., Vieira, M. R. F. S. P., & Teixeira, A. A. R. (2021). Percepções e vivências de enfermeiros sobre o seu desempenho na pandemia da COVID-19. *Revista Rene (online)*, 22(e60790), 1-9.
- Cardoso, M. M. B. M., Lucas, P. R. M. B., & Potra, T. (2022). O envolvimento no trabalho dos enfermeiros de diferentes gerações de um hospital. *Global Academic Nursing Journal*, 3(1), e213-e213.
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (2012). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Brasília: Ministério da Saúde.
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: ciência e profissão*, 36(1), 145-157.
- Costa, S. D. M. (2021). Sentidos do trabalho: análise da produção acadêmica na área de administração e proposição de agenda de pesquisa. *Revista Gestão em Análise*, 10(3), 155-170.
- Costa, S. D. M., Marques, E. D. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85.
- Dias, H. C., & Paiva, K. C. M. D. (2011). Competências do enfermeiro: estudo em um hospital privado. *Revista Brasileira de enfermagem*, 64(3), 511-520.
- Feixa, C., & Leccardi, C. (2010). O conceito de geração nas teorias sobre juventude. *Sociedade e Estado*, 25(2), 185-204.
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1-19.
- Góis, A. R. S., & Barbosa, P. F. C. (2020). Representações sociais sobre a enfermagem durante a pandemia da COVID-19. *Avances en Enfermería*, 38(Supl. 1), 21-31.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair-Jr., J. H., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson.
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20, 212-223.
- Ituassu, C. T., Maranhão, C. M. S. A., Drumond, T. D. R., Pereira, C. A. & Rodarte, D. P. (2016). Os Sentidos do trabalho para administradores da geração Y. *Anais do IX EnEO*. Belo Horizonte: ANPAD.
- Khan, M.M., Mubarik, M.S., Ahmed, S.S., Islam, T., Khan, E., Rehman, A.B., & Sohail, F. (2021). My meaning is my engagement: exploring the mediating role of meaning between

servant leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 926-941.

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76.

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.

Milhome, J. C., & Rowe, D. E. (2020). Gerações Brasileiras: uma proposta de classificações a partir de eventos históricos marcantes. *Anais do XLIV EnANPAD*. Online: ANPAD.

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.

Morin, E. (2003). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, Delobbe, & G. Karnas (Eds.), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel* (pp. 11–20). Louvain: Presses Universitaires de Louvain.

Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Montréal: IRSST.

Morin, E., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83-93.

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47-56.

Neres, H. D. S. R., Pedrosa, L. G., & dos Santos, W. L. (2021). Consequências do estresse vivenciado pelos trabalhadores da enfermagem na luta contra a COVID-19: revisão literária. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 4(9), 136-146.

Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix-Jr., M. S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318-330.

Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558.

Paiva, K. C. M., & Santos-Junior, W. J. (2012). Competências profissionais de enfermeiros e sua gestão em um hospital particular. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 65(6), 899-908.

Paiva, K. C. M., Santanna, A. R. F., & Silva, A. G. C. (2018). Prazer e Sofrimento no Trabalho: percepções de trabalhadores de uma instituição bancária brasileira. In: Widmer, G. M., Perna, F., Pais, S., Henriques, C., & Gallego, M. A. (Orgs.). *Educação, Aprendizagem e Qualidade de Vida nas Sociedades Atuais* (v. 1, pp. 583-602). Faro, Portugal: Universidade do Algarve, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo.

Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34(2), 1-16.

Pereira, J. R., Paiva, K. C. M., & Irigaray, H. A. R. (2021). 'Trabalho Sujo', Significado, Sentido e Identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 829-841.

Robichau, R. W., & Sandberg, B. (2022). Creating Meaningfulness in Public Service Work: A Qualitative Comparative Analysis of Public and Nonprofit Managers' Experience of Work. *The American Review of Public Administration*, 52(2), 122-138.

Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Bendassolli, P. F., & Oltramari, A. P. (2018). Meaning of Work: challenges for the XXI century. *Revista de Administração da Mackenzie*, 19(spe), 1-8.

Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H.A., Soares, D.R. & Morin, E. M. (2017) Work and its meaning: A study with the Federal Policy criminal experts. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084.

- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192-208.
- 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.
- Şenyuva, E. (2018). Intergenerational differences in the personal and professional values of nurses. *Nursing Ethics*, 25(7), 939-950.
- Silva, R. C., Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., & Trevisan, L. N. (2014). As gerações em distintos contextos organizacionais. *Gestão & Regionalidade*, 30(89), 128-141.
- Silva, R. A., & Helal, D. H. (2019). Ageismo nas Organizações: Questões para Debate. *Revista de Administração IMED*, 9(1), 187-197.
- Thomé, L. D., Telmo, A. Q., & Koller, S. H. (2010). Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho. *Paidéia*, 20(46), 175-185.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Weller, W. (2010). A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. *Sociedade e Estado*, 25(2), 205-224.