

Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina

Senses and meanings of work for public employees of the Federal University of Santa Catarina

Thiago Soares Nunes¹

¹Centro Universitário UNA | Programa de Mestrado Profissional em Administração
Belo Horizonte | Minas Gerais | Brasil. Contato: adm.thiagosn@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-1323-8160>

Júlia Gonçalves²

²Faculdade Meridional IMED | Escola de Saúde | Curso de Graduação em Psicologia
Passo Fundo | RS | Brasil. Contato: julia_psi_@hotmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-2804-1045>

Lucas Schweitzer³

³Universidade Federal de Santa Catarina | Centro de Filosofia e Ciências Humanas | Programa de Pós-graduação em Psicologia
Palhoça | SC | Brasil. Contato: professorpsi.lucas@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-4421-8709>

Suzana da Rosa Tolfo⁴

⁴Universidade Federal de Santa Catarina | Centro de Filosofia e Ciências Humanas | Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Florianópolis | SC | Brasil. Contato: srtolfo14@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-6321-6496>

Leonor María Cantera Espinosa⁵

⁵Universidade Autônoma de Barcelona | Faculdade de Psicologia | Departamento de Psicologia Social
Barcelona | Espanha. Contato: leonor.cantera@uab.cat
<http://orcid.org/0000-0002-4541-5993>

Resumo: Os sentidos e significados do trabalho são a forma como os indivíduos, a partir de suas experiências e percepções, compreendem a sua atividade laboral. Nesse artigo objetiva-se identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Utilizou-se um questionário online, em que participaram 151 servidores da UFSC. Através da análise de conteúdo os dados foram sistematizados em três categorias de análise, que representam os sentidos e significados atribuídos ao trabalho pelos participantes. De um lado, no polo positivo o trabalho mostrou-se relacionado, principalmente, a uma função social, ao orgulho da instituição, ao gostar do que se faz e a possibilidade de crescimento profissional e/ou pessoal. Enquanto sentido instrumental destacou-se os que relacionam o trabalho a salário e a estabilidade. Por fim, no polo negativo o trabalho é compreendido como decepção, adoecimento, desmotivação e fardo. Estes significados podem influenciar no comprometimento, adesão e o trabalho do servidor. Portanto, cabe à gestão observar e desenvolver estratégias para minimizar os sentidos instrumentais e negativos.

Palavras-chave: Sentido e significado. Trabalho. Universidade.

Abstract: The senses and meanings of work are the way individuals, from their experiences and perceptions, understand their work activity. This article aims to identify the senses and meanings of work for professors and technical-administrative employees of the Federal University of Santa Catarina (UFSC).

This research is a qualitative and descriptive. Was used an online questionnaire, involving 151 public employees from the UFSC. Through content analysis the data were systematized into three categories of analysis, which represent the senses and meanings attributed to the work by the participants. At the positive pole, the work was mainly related to a social function, to the pride of the institution, to liking what is done and the possibility of professional and/or personal growth. While the instrumental sense was highlighted those, who relate the work to salary and stability. Finally, in the negative pole the work is understood as disappointment, sickness, demotivation and burden. These meanings can influence the commitment, adherence and the work of the worker. Therefore, it's up to the management to observe and develop strategies to minimize instrumental and negative senses and meanings.

Key words: Sense and meaning. Work. University.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772019000200003>

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution Non-Commercial, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Recebido em: 10 de dezembro de 2017 Aprovado em: 23 de junho de 2019

1 Introdução

Em qualquer organização formal, de fácil observação e identificação, existe também uma organização informal, invisível para quem é de fora, mas que influencia constantemente suas práticas, relacionamentos e cultura. As organizações por meio de sua cultura, definem e orientam de forma explícita e/ou implícita, determinados padrões de comportamentos, estrutura (formal e informal) e valores (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Identificar a cultura e seus elementos, a forma como eles se relacionam e funcionam, e as características comportamentais que produzem é fundamental para compreender os aspectos organizacional (FREITAS, 2007). Por cultura organizacional entende-se um conjunto de valores manifestados em práticas organizacionais e em elementos simbólicos que atribuem significados, constroem a identidade organizacional, e agem como elementos de comunicação e consenso, além de expressar e instrumentalizar relações de dominação (FLEURY, 1995).

Existem aspectos culturais visíveis tal como a estrutura física, produtos, normas de vestuário, mas existem os elementos mais ocultos, de difícil identificação, os quais podem determinar percepções, pensamentos e sentimentos criados pelos trabalhadores para orientar seu trabalho e comportamento dentro da organização (SCHEIN, 2009). Partindo do pressuposto de que os indivíduos são fundamentais para o desempenho da organização e para a manutenção e perpetuação da cultura, observa-los no âmbito laboral e compreender seus comportamentos, aspirações e como dão sentido e interpretam o trabalho, torna-se fundamental.

As articulações entre o homem e o trabalho, tanto objetivas quanto subjetivas, são determinadas pelas condições históricas e socioeconômicas nas quais essa ação humana se

desenvolve e, principalmente o significado, o sentido e o valor dessa experiência para os indivíduos (BLANCH RIBAS, 2003). Nos estudos sobre sentidos e significados do trabalho é possível identificar diferentes perspectivas epistemológicas (TOLFO *et al.*, 2011; SCHWEITZER *et al.*, 2016) que compreendem este fenômeno de diversas maneiras. E, embora não haja elementos para generalizações em torno de uma mesma definição, as abordagens mantêm em comum a perspectiva de que os sentidos e significados são produções dos sujeitos a partir das suas experiências concretas na realidade, levando em consideração o papel da cultura e da sociedade (TOLFO, 2015).

Neste estudo optou-se por adotar a organização acerca das concepções sobre os sentidos e significados do trabalho através de três posições (BLANCH RIBAS, 2003). De um lado, o polo positivo, em que há a visão do trabalho como missão, vocação ou fonte de satisfação e autorrealização, e dessa forma, relacionando o trabalho a questão de saúde, bem-estar e qualidade de vida. E de outro lado, o polo negativo caracteriza o trabalho como uma maldição, castigo, estigma. Ainda, dentre as possíveis concepções sobre os sentidos e significados do trabalho é possível considerar o centro deste contínuo, ao referir-se a sua função instrumental, a serviço da sobrevivência e como fonte de subsistência (BLANCH RIBAS, 2003).

É importante salientar que esta organização elaborada por Blanch Ribas (2003) e aqui mencionada é didática, pois o cotidiano de trabalho apresenta situações e condições que produzem sentidos diversos e singulares. Esses sentidos podem emergir de forma concomitante na trajetória de um trabalhador, se alternando entre os três polos, com predominância de um ou com a presença de todos eles (PADILHA; GRANDE, 2011; TOLFO, 2015).

A relevância de estudar os sentidos e significados do trabalho junto a grupos de trabalhadores destaca-se em função das diversas formas de produção frente as transformações nas organizações e no trabalho na atualidade (SCHWEITZER *et al.*, 2016). Ressalta-se ainda, que conhecer os sentidos e significados atribuídos ao trabalho é importante, uma vez que afeta positiva e/ou negativamente a relação que o trabalhador tem com seu trabalho e com seus pares, ou seja, as relações interpessoais e adesão do trabalhador no seu trabalho, a qual pode influenciar a cultura e práticas da instituição.

Dessa forma, esta pesquisa teve por objetivo identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Compreende-se este ambiente como transformador, complexo, político e com suas contradições. A universidade é uma organização complexa com multiplicidade de interesses, ou seja, é a representação das contradições da sociedade brasileira e, embora muitos

trabalhadores ingressem e saiam da instituição, existe uma continuidade e perpetuação de interesses diversos (NUNES, 2016).

Este artigo está estruturado em cinco seções a contar desta introdução, seguida do referencial teórico sobre cultura organizacional e sentidos e significados do trabalho. Após é exposto o método utilizado para a condução desta pesquisa e uma breve contextualização da instituição e dos participantes da pesquisa. A quarta seção apresenta a análise e discussão dos resultados e segue a sequência apresentada pela teoria norteadora deste estudo, demonstrando os sentidos do trabalho positivos, instrumentais e negativos. Por último, são tecidas as considerações finais do estudo.

2 Fundamentação Teórica

O foco da discussão desta pesquisa encontra-se na maneira pelo qual o indivíduo dá significado e interpreta seu trabalho na organização. Por sua vez, antes da discussão do fenômeno principal desta pesquisa, os significados do trabalho, é importante tecer algumas considerações sobre a cultura organizacional, a qual engloba a temática – que influência no comprometimento e identificação do trabalhador com a organização.

Neste artigo, destaca-se a definição de Maria Tereza Leme Fleury, que desde a década de 1990 se preocupa com a influência da cultura no comportamento social das organizações. Para Fleury (1995, p. 8), a cultura organizacional é definida como:

[...] um conjunto de valores, expressos em elementos simbólicos e em práticas organizacionais, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como expressam e instrumentalizam relações de dominação.

A autora enfatiza não somente os elementos simbólicos, mas também as práticas organizacionais como aspectos relevantes para conhecer a cultura de uma organização (FLEURY, 1995). Doravante, a cultura pode ser analisada de diferentes níveis, uma vez que estes se variam de manifestações abertas muito tangíveis a pressupostos básicos, inconscientes e profundamente inseridos. Entre estas camadas estão as várias crenças, normas e regras de comportamento e valores assumidos pelos membros da organização (SCHEIN, 2009).

Para alcançar um nível mais profundo de compreensão da cultura organizacional, decifrar o padrão e prever o comportamento futuro, é necessário adentrar no nível dos pressupostos básicos, que “de modo geral, são tão naturais que as pessoas não questionam ou não se dão conta que os mesmos orientam seus comportamentos” (SILVA, 2001, p. 40). Eles compreendem as crenças, percepções, pensamentos e sentimentos inconscientes criados pelos

indivíduos para orientar seus comportamentos, e determinam como um membro deve perceber, pensar e sentir o trabalho, as metas de desempenho, as relações humanas e o desempenho dos colegas, e demais (SCHEIN, 2009). Bem como, dizem respeito à visão de mundo implicada na natureza das relações essenciais ao indivíduo como ambiente, o tempo, o espaço, outro indivíduo e o trabalho (FREITAS, 2007).

A maneira pela qual o indivíduo dá significado ao seu trabalho e como o interpreta pode variar, influenciando o desenvolvimento de suas atividades, seu comprometimento com a organização e conseqüentemente o desempenho e adesão organizacional. O estudo das articulações teóricas e empíricas entre os conceitos de sentido(s) e significado(s) do trabalho e outros importantes na área de organizações e trabalho, tais como a cultura organizacional, traz potenciais avanços científicos para a área (SCHWEITZER *et al.*, 2016).

O trabalho, considerado um elemento central da vida humana, exerce influência tanto na vida profissional quanto pessoal do indivíduo. Trata-se de um fenômeno amplo, dinâmico e multifacetado que pode assumir diferentes concepções. Analisá-lo implica pensar em multiplicidade, multicausalidade e transversalidade e nas implicações das mudanças e do desenvolvimento dos países para as identidades dos sujeitos (SATO, 2010). É necessário considerar aspectos de ordem objetiva e subjetiva, questões históricas, sociais e econômicas, bem como o significado, o sentido e o valor dessa experiência para os trabalhadores (BLANCH RIBAS, 2003). O trabalho ocupa sentidos múltiplos e singulares na vida das pessoas, estes variam entre as épocas e as culturas, porém o trabalho nunca é inócua para uma pessoa (DIOGO, 2005), não sendo possível falar de um trabalho que seja nulo em sentidos.

Os sentidos e significados são entendidos como produções dos sujeitos a partir das suas experiências concretas na realidade, levando em consideração o papel da cultura e da sociedade como elementos fundamentais para a compreensão das significações (TOLFO, 2015). Os sentidos e significados são conceitos interdependentes. Os sentidos são relacionados aos processos singulares dos sujeitos em relação a sua constituição social e histórica. Já os significados fazem referência as construções elaboradas coletivamente, generalizáveis em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto (TOLFO *et al.*, 2011). Esta necessidade de definição se dá ao considerar que ora os termos serem tratados como sinônimos, ora como fenômenos diferentes, dificulta a evolução de estudos sobre a temática (TOLFO; PICCININI, 2007).

É possível destacar alguns marcos históricos no estudo deste fenômeno. Pode-se creditar a Morse e Weiss (1955) os primeiros estudos acerca do significado do trabalho junto a sujeitos dos Estados Unidos, em que ocorreu o questionamento se as pessoas continuariam trabalhando

ao ganhar na loteria (GOULART, 2009). Já na década de 1960, Tausky e Piedmond (1968) pesquisaram o significado do trabalho para trabalhadores manuais, em que as respostas dos sujeitos estiveram relacionadas ao salário, o pertencimento e a aceitação social (TOLFO, 2015).

Em meados de 1970, Hackman e Oldhan (1975) consideram que um trabalho com sentido é importante, útil e legítimo para o trabalhador e possui três características fundamentais: 1) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas; 2) o trabalhador consegue identificar todo o processo e perceber seu significado do trabalho e as contribuições para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, ou seja, a realização das tarefas de modo não-alienante; e 3) o feedback sobre seu desempenho nas atividades realizadas, de modo que possam ser feitos ajustes para melhorar a performance do trabalhador (TOLFO; PICCININI, 2007).

A referência-chave nas pesquisas sobre o construto é a do grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987), com contribuições mundiais para o entendimento do fenômeno. O grupo utilizou amostras representativas de diversos países de modo a identificar as variáveis relacionadas ao construto, entendido por eles como sendo multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no próprio trabalho. Os pesquisadores do MOW estruturaram os dados empíricos das pesquisas em 12 fatores agrupados em quatro dimensões principais: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho, os resultados valorizados do trabalho/metabolismo do trabalho e a identificação das regras do trabalho, sendo esta uma importante perspectiva para o estudo do significado do trabalho, com repercussões até os dias atuais (MOW, 1987).

Vários autores têm se dedicado ao estudo sobre a produção de sentidos e significados do trabalho na atualidade (MOW, 1987; BORGES, 1998; MORIN, 2001; ANTUNES, 2003; TOLFO; PICCININI, 2007; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO *et al.*, 2011; DEJOURS, 2015; SCHWEITZER *et al.*, 2016). É importante destacar que este fenômeno precisa ser objeto de estudo em uma perspectiva multidisciplinar ao considerar que este construto resulta da interação entre variáveis pessoais e sociais relacionadas ao trabalho (TOLFO, PICCININI, 2007).

No que se tange ao entendimento de Blanch Ribas (2003) acerca das concepções sobre o trabalho, o autor afirma que o trabalho pode ser concebido como uma maldição ou castigo, um meio de sobrevivência instrumental, ou mesmo como missão, vocação ou fonte de autorrealização. Dessa forma, ele organiza didaticamente três posições acerca das concepções

sobre o trabalho: o polo negativo; o centro do contínuo, também entendido como polo instrumental e; o polo positivo.

Os sentidos positivos incluem o trabalho visto como uma vocação, fonte de satisfação e de autorrealização (BLANCH RIBAS, 2003). Esses sentidos se vinculam diretamente aos pressupostos da sociedade industrial, em que o sentido positivo domina a ideologia vigente na vida cotidiana (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BLANCH RIBAS, 2003; COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008). Nesse polo, o trabalho se faz importante na vida das pessoas por promover sentidos mais positivos (ORNELLAS, 2015; COUTINHO, 2009; DIOGO, 2012).

Os sentidos instrumentais do trabalho (sentidos neutros, ou “o centro do contínuo”), são relacionados ao trabalho com função meramente instrumental e a serviço da sobrevivência, em que ganhar dinheiro, “comprar coisas” e manter a vida seriam os principais objetivos para o desenvolvimento de atividades laborais (BLANCH RIBAS, 2003). Esta concepção se atrela as formas tradicionais de trabalho no capitalismo (COUTINHO; TOLFO; FERNANDES, 2005), em que o dinheiro se torna um significante central para o trabalho.

No polo negativo, o trabalho é caracterizado como uma maldição, um castigo ou um estigma, algo obrigatório e que seria o contrário do sentido positivo (BLANCH RIBAS, 2003). Dessa forma, está de acordo com a lógica do “tripalium” (TOLFO *et al.*, 2011), do mal-estar no trabalho, e associa-se à noção de punição, conforme a noção bíblica de onde decorrem o sentido de obrigação, dever e responsabilidade (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

3 Método

Configura-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, pois trabalha com um universo de significados, sentidos, motivos, aspirações, valores e atitudes que correspondem a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos (MINAYO *et al.*, 1994). Ressalta-se que, apesar de a pesquisa ser configurada como qualitativa, isso não implica na exclusão de algumas análises quantitativas dos dados qualitativos (VIEIRA, 2004). Também configura-se como descritiva, pois objetiva descrever as características de determinada população ou fenômeno (GIL, 2007). Assim, a pesquisa descreve e desvenda aspectos sobre os sentidos/significados atribuídos pelos participantes em relação ao trabalho na organização analisada.

Pode-se compreendê-la como um estudo de caso, que consiste em aprofundar a descrição e fornecer conhecimento de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1992). Não obstante, Stake (1994) enfatiza que também se deve pensar no contexto físico, econômico, político, ético

e outros elementos que circunscrevem o fenômeno pesquisado. A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), tendo como população pesquisada os servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário, disponibilizado em formato online. Optou-se por esta forma, pois possibilita um completo anonimato e atinge um maior número de participantes. No instrumento, além de questões sócio demográficas, constavam perguntas abertas sobre as vivências e experiências do participante na instituição e a sua visão da mesma. O mesmo foi divulgado por e-mail pelo setor de comunicação da Universidade, e reforçado o convite parte dos pesquisadores, aos servidores docentes e técnico-administrativos da instituição. Ao total, foram obtidas 151 respostas.

As informações obtidas com o questionário foram submetidas a análise de conteúdo, que consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa a obter indicadores por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens para a inferência de conhecimentos referentes às condições da geração dessas mensagens (BARDIN, 2011). Desta forma, foram desenvolvidas algumas etapas: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Ou seja, as informações foram filtradas e agrupadas em três grandes categorias a partir das concepções de Blanch Ribas (2003) sobre o trabalho: positivas, instrumentais e negativas. Ademais, foram realizadas tabelas de frequência a partir dos dados já categorizados, buscando uma visão ampla dos polos mais frequentes. Utilizou-se do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais) para efetuar estas tabelas descritivas. Por fim, para garantir e manter o anonimato/sigilo dos participantes, os mesmos foram identificados pela letra “P” seguidos de seus respectivos números (1 a 151).

3.1 Descrição dos participantes da pesquisa

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), *locus* desta pesquisa, foi criada em 18 de dezembro de 1960, mediante a Lei nº 3.849, pelo então presidente da República Juscelino Kubitschek (UFSC, 2015). A instituição possui 105 cursos de graduação presenciais e 13 na modalidade a distância, 29 cursos de especialização, 61 de mestrado acadêmico, 15 de mestrado profissional e 55 de doutorado (UFSC, 2015). Até 2015 contava com um total de 2.633 docentes (2.285 na educação superior, 113 na educação básica e 235 substitutos) e 2.868 técnicos-administrativos (7% de apoio, 64% de cargos de nível médio, e 28% superior) (UFSC, 2015).

No ano de 2017 a UFSC completa 57 anos de existência, embora tenha uma história vencedora em diversos aspectos, como referência em publicações científicas e em pesquisa, reconhecimento nacional e internacional de seus cursos, existem situações que a prejudicam diariamente, como por exemplo, a existência de assédio moral e práticas antiéticas perpetrada pelos trabalhadores e pelas próprias gestões – conforme constatado em pesquisas de Nunes (2011; 2016) e Nunes e Tolfo (2015). A pesquisa teve um total de 151 respondentes do questionário online. Na tabela a seguir, algumas informações sobre os participantes da pesquisa são apresentadas.

Tabela 1: Dados sobre dos participantes da pesquisa

DADOS DOS PARTICIPANTES – 151	FREQ.	%
Gênero: Feminino	81	53,6
Idade: 25 a 35 anos	60	25,2
Etnia: Branca	132	87,4
Estado Civil: Casado(a)/União Estável	107	70,9
Formação: Pós-Graduação (Doutorado)	42	27,8
Local de Vínculo: Centro de Ensino	91	60,3
Tempo de Instituição: 1 a 5 anos	75	49,7
Regime de Trabalho: 40 horas	79	52,3
Vínculo: Servidor Técnico-Administrativo	85	56,3
Cargo de Direção: Não	120	79,5

Fonte: elaborado pelos autores

Após breve contextualização da instituição e dos participantes da pesquisa, parte-se agora para a análise das informações levantadas no questionário online. Desta forma, a apresentação dos dados ocorrerá conforme as concepções sobre o trabalho definidas por Blanch Ribas (2003): positivas, instrumentais e negativas.

4 Resultados e Discussões

O trabalho é impregnado de sentidos e significados, sejam estes múltiplos, coletivos ou individuais, e assumem tanto um caráter subjetivo quanto objetivo, mas estão diretamente relacionados as características da época, cultura e organização (BLANCH RIBAS, 2003). A maneira pela qual o indivíduo dá significado ao seu trabalho na instituição e como o interpreta, pode variar. Com a análise das respostas dos participantes foi possível identificar os sentidos e significados atribuídos pelos participantes nos polos positivos, instrumentais e negativos. Desta forma, foi elaborada uma tabela de frequência para identificar o polo com maior incidência na pesquisa. A Tabela 2, a seguir, apresenta esta informação.

Tabela 2: Frequência dos Polos

POLOS	FREQ.	%
Positivo	96	49,7
Negativo	58	30,1
Instrumental	23	11,9
“Resposta vazia”	16	8,3
TOTAL	193	100,0

Fonte: elaborado pelos autores

O total de 193 respostas ultrapassa o número de participantes, no entanto, ressalta-se que em uma mesma resposta foi possível identificar elementos que caracterizariam mais um polo de análise. Um exemplo é a seguinte afirmação de um dos participantes, “Sinto-me gratificado por poder auxiliar na formação da cidadania e, por outro lado, frustrado com as limitações financeiras e administrativas da instituição” (P99). Esta resposta é considerada tanto do polo positivo, quanto do polo negativo. O item “Resposta vazia” compreende as respostas dos participantes que não apresentaram conteúdo ou que fugiram ao objetivo de descrever os sentidos e significados de trabalhar na UFSC, como por exemplo: “É legal” (P10); “Boa pergunta” (P63); “Tentar fazer funcionar como deveria ser” (P108).

Com a Tabela 2 também constata-se a incidência maior do polo positivo, com 49,7%, ou seja, os trabalhadores da universidade apresentaram, com maior frequência, sentidos e significado positivos em relação a trabalhar na UFSC. O fato da maior parte dos sentidos serem positivos remete a perspectiva do trabalho como categoria central na constituição da identidade (ANTUNES, 2003; LUNA, 2005), em especial na sociedade industrial, em que o sentido positivo do trabalho domina a ideologia que rege a vida cotidiana (COUTINHO, 2009). Com uma breve contextualização da frequência dos polos positivo, instrumental e negativo, as próximas subseções apresentaram informações e dados mais específicos sobre cada um destes.

4.1 Polo Positivo

Dentre os sentidos e significados positivos mais prevalentes, o trabalho foi relacionado a um sentido de vida, enquanto possuidor de função social importante, ou seja, os respondentes acreditam e se identificam com o objetivo da instituição (para além da mera execução das suas atividades de trabalho). Somado a isso, o gostar do que faz, ter orgulho do seu trabalho e da instituição, bem como, reconhecer as possibilidades de crescimento profissional e/ou pessoal com o desenvolvimento do seu trabalho também receberam destaque. As verbalizações a seguir ilustram a percepção dos participantes da função social do trabalho, revelando a identificação dos mesmos com os objetivos da instituição: “Contribuir com a formação humana e acadêmica

de catarinenses e/ou pessoas que estão morando em Santa Catarina, para a construção de um país (e um estado) melhor para todos e todas” (P06); “Uma excelente oportunidade para realização pessoal e profissional, bem como para contribuir na construção de uma sociedade mais justa e fraterna” (P134). Além destas:

Eu tenho uma filosofia de trabalho que significa meu trabalho na UFSC com uma função social importante. Temos a função de formar bem nossos 282 alunos para se tornarem bons profissionais e transformar a sociedade em algo melhor. Nesse sentido, para mim trabalhar na UFSC significa realizar esta tarefa (P196).

As verbalizações dos participantes 06, 134 e 196 enfatizam a contribuição social de seus trabalhos como importante na construção da sociedade, seja por projetos de pesquisa e extensão ou pela formação dos alunos em profissionais. Suas argumentações são coerentes com as funções sociais e positivas do trabalho e das próprias missões das universidades, que além do objetivo de formação dos acadêmicos, busca a produção de novos conhecimentos e sua aplicação na realidade social.

Dar um sentido aos próprios atos é uma necessidade vital para o ser humano, porém o indivíduo busca dar a suas condutas, um sentido que seja aceitável para ele, mas também, busca que as mesmas sejam aceitas e reconhecidas pelo meio e sociedade em que vive (MORIN; AUBÉ, 2009). Assim, o trabalho mostra-se sempre rico tanto de sentido individual quanto de sentido social, pois é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e subjetividade

O significado do trabalho é também a representação social que a tarefa ou atividade executada tem para o trabalhador. Desta forma, nas respostas acima citadas é possível identificar as três dimensões discutidas por Morin (1996) que afirma que o significado pode vir de um aspecto individual, ou seja, o trabalho permite a satisfação pessoal, independência ou sobrevivência, crescimento e aprendizagem; para ao grupo e/ou organizacional, em que o trabalho é considerado útil e permite estabelecer relações e inserção social e; por fim, pelo social, quando o trabalho contribui para a sociedade). O trabalho, assim, possui uma importância na vida do indivíduo (TOLFO; PICCININI, 2007; TOLFO *et al.*, 2011), e concomitantemente, uma utilidade dentro da instituição e da sociedade.

O trabalho pode produzir o significado de crescimento profissional e pessoal, tal qual mencionado pelo Pesquisado 134 e muitos outros. Em um espaço de conhecimento e aprendizado, encontram-se também formas de pensar diferente, um ambiente diverso e complexo, oportunidades, desafios, o que também possibilita o crescimento do indivíduo, conforme mencionado pelos participantes a seguir: “Gosto muito do meu trabalho, a UFSC é

um excelente lugar para se desenvolver suas habilidades profissionais” (P83); “Uma grande oportunidade de aprendizado contínuo e acesso ao conhecimento, arte, cultura, música, todos os dias [...]” (P111); “Trabalhar na UFSC é se envolver em um mundo de diversidades - um mundo universal, onde encontramos pensamentos divergentes das mais distintas maneiras possíveis. Conviver e se posicionar sobre eles é um enorme aprendizado” (P64).

Na última verbalização destaca-se também o gostar do trabalho, sentido atribuído por diversos participantes da pesquisa. Esse sentido corrobora com os resultados encontrados na pesquisa de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) em que os entrevistados expressam que um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz. Relacionado ao gostar do que se faz, encontra-se o sentir orgulho de trabalhar na UFSC e a obtenção desse trabalho enquanto a realização e um sonho. As verbalizações a seguir demonstram esses aspectos: “A realização de um sonho. A possibilidade de exercer minha verdadeira vocação [...] transmitir conhecimento e melhorar a capacidade técnicas das pessoas [...]” (P56); “Para mim é a realização de um sonho. Nunca imaginei que conseguisse ser professor de uma das maiores universidades do País. Sou feliz em trabalhar aqui e realizado também” (P107); “Significa motivo de orgulho para mim, que desempenho meu papel da melhor maneira possível (P106)”.

Esse destaque ao trabalho, atribuindo um sentido carregado de afeto, também é percebido quando os participantes relatam ter a universidade como a extensão de sua casa, que muitas vezes apresenta como um sentido de vida nas verbalizações destacadas e na fala enfática do Pesquisado 148, em que é possível identificar claramente essa questão: “no meu caso, foi a transpiração de minha vida, pois dediquei os melhores anos em atividades institucionais” (P148).

Os discursos apresentados nessa subcategoria enfatizam uma perspectiva positiva no significado de trabalhar na instituição, em que o trabalho é entendido, de maneira geral, como fonte de satisfação e de autorrealização (BLANCH RIBAS, 2003), sendo significativo para o próprio trabalhador, com repercussões nas outras pessoas. Ao se referirem a satisfação e a realização, transcendem o valor econômico e denotam conotação de felicidade quanto a atividade e/ou repercussões sociais do trabalho desenvolvido (PATRÍCIO; CASAGRANDE, 1999; ALBRECHT, 2010).

Para Natividade e Coutinho (2012), as positivities do trabalho estão vinculadas às relações interpessoais estabelecidas, as quais proporcionam diálogo, amizade, diversão e aprendizagem. Nesta concepção, o trabalho é entendido como um dos organizadores fundamentais da sociabilidade (DIOGO, 2005), com sentidos múltiplos e individuais na vida

dos sujeitos. O fato de estabelecer relações com os outros é uma forma de construir a identidade pessoal e criar laços sociais (DUBAR, 2005; ORNELLAS, 2015).

4.2 Polo Instrumental

No que tange aos sentidos instrumentais, em que o trabalho é visto como essencial por se transformar em capital, o dinheiro torna-se o principal significante (ZILLOTTO, 2002) e o trabalho assume a conotação de sustento material, um meio de subsistência (ANTUNES, 2003). Em relação a esta concepção, os pesquisados mencionaram aspectos como salário/emprego, meio de sobrevivência/fonte de sustento e estabilidade (instrumental). Algumas verbalizações que apresentam tais elementos são: “Para mim significa ter condições razoáveis de sobrevivência e alguma qualidade de vida” (P19); “Será apenas um trampolim ou uma experiência temporária até um emprego melhor” (P160); “Por tantos motivos que nos decepcionam, trabalhar na UFSC significa uma fonte de sustento para a minha família e tão somente isso, pois não posso dizer que é fonte de satisfação e de realização profissional” (P145). Acrescenta-se também:

Hoje infelizmente trabalhar na UFSC para mim significa extrema desmotivação, vontade que a semana passe logo, que as horas passem rápido para ir embora, vontade de pedir redução de carga horária e arrumar outro “ganha pão”. E essa aposentadoria que não chega!!!! (P67).

Na fala dos Pesquisados 19 e 145 está evidenciado a questão do significado do trabalho como um meio de sobrevivência e de sustento para a família, o que, segundo Coutinho, Tolfo e Fernandes (2005), é uma expressão dos modos de produção do sistema capitalista. Esse sentido é comumente encontrado em pesquisas, pois atende as necessidades de sobrevivência do ser humano (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007; DAL MAGRO; COUTINHO, 2008; GONÇALVES; BUAES, 2011). O sentido de subsistência ocorre na medida em que o trabalho se transforma em dinheiro e permite o acesso à alimentação, moradia, vestuário e outros bens de consumo (DAL MAGRO; COUTINHO, 2008).

As verbalizações dos participantes no polo instrumental estão, em geral, como uma forma de subsistência e sustento, seja de uma forma permanente ou temporária para busca de uma condição ou emprego melhor. De qualquer forma, são elementos que devem ser observados pelos gestores organizacionais, pois, tanto estes quanto os sentidos negativados, que serão expostos em sequência, podem produzir sofrimento para o trabalho e influenciar na adesão e comprometimento com o trabalho e com a Universidade.

4.3 Polo Negativo

Na fala de alguns participantes os significados instrumentais citados mostraram-se relacionados aos sentidos negativos, sendo encontradas concepções do trabalho como desmotivação, decepção, adoecimento, desvalorização, fardo e relacionadas a uma gestão considerada ruim. Dessa maneira, observa-se uma concepção negativa, permeada pela lógica do mal-estar no trabalho, em que o trabalho se associa ao cansaço, à dor, ao incômodo, à má remuneração, à falta de amizade (NATIVIDADE; COUTINHO, 2012) e a coerção, esforço e penalidade (TOLFO *et al.*, 2011).

Dentre os sentidos negativos, a decepção foi a mais citada pelos participantes, demonstrando que havia uma expectativa inicial no que se refere a trabalhar em uma reconhecida instituição de ensino que não foi suprida no cotidiano de trabalho, o que foi indica certa insatisfação com o trabalho, conforme pode ser exemplificado nas verbalizações: “Para mim, uma decepção” (P3); “Já teve um significado muito maior, hoje só decepção” (P72); “Frustração” (P73).

Outro sentido negativo relacionado ao trabalhar na UFSC, destacado na fala dos respondentes, tem relação a uma gestão considerada ruim por parte dos trabalhadores. Trata-se das condições nas quais o trabalho se realiza, o que é importante para os trabalhadores (MORIN, 2001). Os participantes citam a exposição ao assédio moral no trabalho, cargas excessivas de trabalho, presença de burocracias excessivas e de injustiças no cotidiano de trabalho, entre outras, conforme pode ser identificado: “Ter que lidar com grupos dominantes que impõem a sua vontade” (P18); “Para alguns... um paraíso, pouco ou nenhuma cobrança... para outros a beira do caos... com cargas inexequíveis de trabalho” (P25); “Atualmente significa estagnação e exposição ao assédio” (P103).

Cabe destacar que o sentido de adoecimento causado pelo trabalho também esteve presente na resposta de vários participantes (P4 e P82, por exemplo), o que pode contribuir para mudanças nas formas de perceber, sentir, agir e significar o trabalho (PEREIRA, 2014). Os participantes associam o trabalho na UFSC a uma série de sintomas, tais como o estresse e o desgaste físico e emocional, além do desgaste, presente na noção de um fardo que se carrega (P147). Algumas verbalizações apresentam tais elementos: “Estressante, porém a intensidade varia conforme a atividade, chefias e o setor de atuação” (P4); “Atualmente, desgaste físico e emocional” (P82); “Antes um local muito agradável, hoje um peso muito grande” (P86); “Ultimamente tem sido um fardo” (P147).

A desvalorização é citada por alguns participantes, que associam trabalhar na UFSC a ausência de reconhecimento e de valorização profissional, mesmo diante de muita dedicação por parte dos trabalhadores. Essas respostas se apresentam na contramão de um trabalho prazeroso e realizador que, segundo Morin (2001), daria real sentido ao trabalho. Algumas verbalizações que representam este aspecto foram: “Exige muita dedicação e esquecimento de si mesmo, pois de forma geral não há valorização do profissional” (P1); “Muito trabalho e pouco reconhecimento” (P29).

Ressalta-se que os sentidos negativos aqui referidos, ao não corresponderem ao as significações positivas compartilhadas na contemporaneidade, podem fazer com que o trabalhador entre em um processo de alienação, despersonalização ou confusão mental. Este se apresenta como um campo propício ao adoecimento, em que as negatividades se sobressaem (PEREIRA, 2014).

Por fim, compreender a maneira pelo qual o trabalhador dá sentido e interpreta seu trabalho na instituição é de fato uma forma importante de conhecer suas motivações e meio para amenizar as insatisfações geradas nestes trabalhadores. Aspectos estes que provocam queda do rendimento e atratividade da própria instituição que não conseguirá reter o funcionário por muito tempo. Como atualmente presencia-se momentos de crise na educação, a contratação e treinamento ou até mesmo reposição de um funcionário é algo que leva tempo e tem custo elevado. Além disso, é importante refletir sobre as consequências psicológicas de um trabalho distanciado de seu papel principal de emancipação e construção de identidade e subjetividade (TOLFO; PICCININI, 2007). Ao se identificarem um conjunto de negatividades relacionadas a atividade laboral, os impactos a nível individual podem se relacionar ao sofrimento e adoecimento do trabalhador, em especial na realidade pela presente pesquisa, reconhecidamente permeada por situações de assédio moral e de práticas consideradas como antiéticas (NUNES, 2011; 2016; NUNES; TOLFO, 2015).

Considerações

Conhecer os sentidos e significados do trabalho, sejam estes positivos, instrumentais e/ou negativos, é um aspecto fundamental para conhecer a relação que o trabalhador tem com seus pares e trabalho. Eles afetam o comprometimento com a organização e suas atividades, os relacionamentos interpessoais e consequentemente pode afetar a cultura e as práticas organizacionais. Este artigo teve por objetivo identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina

(UFSC). Esta pesquisa teve como base norteadora as concepções de Blanch Ribas (2003) sobre o trabalho, o qual classifica entre positiva, instrumental e negativa.

No polo positivo é possível destacar a atribuição de sentidos do trabalho relacionado a sua função social, por meio, por exemplo, do desenvolvimento do trabalho na formação dos acadêmicos e futuros profissionais e a elaboração de projetos de pesquisa e extensão que tem como foco a melhoria da sociedade. Para esses trabalhadores além de um sentido individual, relacionado ao gostar de seu trabalho e a sua própria possibilidade de crescimento, o sentido mais prevalente relaciona-se a representação, e mesmo responsabilidade, social da tarefa desempenhada. Ao atribuir um sentido instrumental ao trabalho, alguns participantes relacionaram o sentido de trabalhar na UFSC a um meio de sobrevivência, estabilidade financeira ou trampolim para algo melhor. Já no polo negativo, cabe destacar que a decepção foi o elemento mais presente nos discursos dos participantes, os quais não conseguiram suprir suas expectativas em trabalhar na UFSC devido a diversos motivos. Outra concepção de trabalho negativa foi relacionada a uma “gestão ruim”.

Nas verbalizações foram citadas situações que prejudicam diariamente a instituição, tais como, a existência de práticas antiéticas e de assédio moral perpetrada pelos trabalhadores e pelas próprias gestões. Tais situações provocam um descontentamento e um clima de incertezas quanto ao sentido/significado que trabalhar na instituição tem para o servidor (docente e técnico), e que repercute necessariamente no desempenho institucional e na sua cultura.

Ressalta-se que os polos instrumental e negativo podem proporcionar adoecimento se estes se prolongarem ou se tornarem mais intensos conforme o tempo (PEREIRA, 2014). Mesmo com a maior incidência de respostas serem caracterizadas pertencentes ao polo positivo, ressalta-se a importância da gestão da universidade em procurar analisar os elementos presentes nos polos negativo e instrumental, de modo a garantir a permanência, o comprometimento e o bem-estar do trabalhador.

Agradecimentos

Agradecimentos especiais à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio e financiamento destinado ao projeto a qual este trabalho científico se originou. Bolsista da CAPES – Processo BEX 9426/14-0.

Referências

- ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski. **Sentidos do trabalho para concurseiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2010.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 7. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- BLANCH RIBAS, Josep Maria. Trabajar en la modernidade. In: BLANCH RIBAS, Josep Maria *et al.* **Teoría de las relaciones laborales**: fundamentos. Barcelona: Editorial UOC, 2003. p. 13-57.
- BORGES, Livia de Oliveira. Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na Psicologia Social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, São Paulo, v. 12, p. 87-105, 1998.
- COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, 2009.
- COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, Emanuelle de Paula. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 99-108, 2008.
- COUTINHO, Maria Chalfin; TOLFO, Suzana da Rosa; FERNANDES, Fernanda Pires. Sentidos do trabalho para ex-trabalhadores de empresas privatizadas [CD-ROM]. In: FÓRUM CRITEOS, 2005, Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre, 2005.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2015.
- DIOGO, Maria Fernanda. **De balde e vassoura na mão**: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2005.
- DIOGO, Maria Fernanda. **Só tem homem, pêra né, eu também quero entrar nesse lugar**: reflexões sobre a inserção de mulheres no seguimento de vigilância patrimonial privada. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2012.
- DUBAR, Claude. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Aprendendo a mudar: aprendendo a aprender. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 5-11, 1995.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, Júlia; BUAES, Caroline Stumpf. Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 195-210, 2011.

GOULART, Patrícia Martins. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 47-55, 2009.

HACKMAN, Richard; OLDHAN, Greg. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, Maryland, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

LUNA, Iuri Novaes. Para além das aparências: construção da identidade no mundo do trabalho. In: LASSANCE, Maria Célia Pacheco *et al.* (orgs.). **Intervenção e compromisso social: orientação profissional: teoria e técnica**. São Paulo: Vetor, 2005. p. 79-96.

DAL MAGRO, Márcia Luiza Pit; COUTINHO, Maria Chalfin. Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solidários”. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 703-711, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza *et al.* **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio Janeiro: Vozes, 1994.

MORIN, Estelle M. L'efficacité organisationnelle et sens du travail. In: PAUCHANT, Thierry *et al.* (Coords.). **La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Montréal, Québec et Paris: Éditions d'Organisation, 1996. p. 257-286.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

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

MORIN, Estelle M.; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. especial, p. 47-56, 2007.

MORSE, Nancy C.; WEISS, Robert S. The function and meaning of work and the job. **American Sociological Review**, Washington, v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955.

MOW. Meaning of Work International Research Team. **The meaning of work**. London: Academic Press, 1987.

NATIVIDADE, Michelle Regina da; COUTINHO, Maria Chalfin. O trabalho na sociedade contemporânea: Os sentidos atribuídos pelas crianças. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 430-439, 2012.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, 2016.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015.

ORNELLAS, Laila Priscila Graf. **"São só dois lados da mesma viagem, o trem que chega é o mesmo trem da partida"**: trajetórias laborais de brasileiros/as retornados/as da Europa Ocidental. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

PADILHA, Valquiria; GRANDE, Márcia Mazzeo. "A gente fica muito tempo aqui dentro!": Reflexões sobre o trabalho de gerentes, recepcionistas e camareiras de hotéis. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 111-125, 2011.

PATRÍCIO, Zuleica Maria; CASAGRANDE, Jacir Leonir. A busca de satisfação no processo e no produto viver: a qualidade de vida do trabalhador na complexidade das interações do cotidiano. *In*: PATRÍCIO, Zuleica Maria; CASAGRANDE, Jacir Leonir; ARAÚJO, Marízia Ferreira (orgs.). **Qualidade de vida do trabalhador**: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas. Florianópolis: Ed. do Autor, 1999. p. 339-368.

PEREIRA, Eliane França. **Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

SATO, Leny. Psicologia e trabalho: focalizando as profissões ignoradas. *In*: MEDRADO, Benedito; GALINDO, Wedna Cristina Marinho (orgs). **Psicologia social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO**. Recife: ABRAPSO/Ed. Universitária da UFPE, 2010. p. 233-249.

SCHEIN, Edgar Henry. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHWEITZER, Lucas *et al.* Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SILVA, Narbal. **As interfaces entre cultura e aprendizagem organizacional**: o caso de uma empresa do setor cerâmico de Santa Catarina. Florianópolis, 2001. 470f. Tese (Doutorado) - Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

STAKE, Robert E. Case studies. *In*: DENZIN, Norman Kent; LINCOLN, Yvonna Sessions (eds.). **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: SAGE, 1994. p. 435-454

TAUSKY, Curt; PIEDMONT, Eugene B. The meaning of work and unemployment: implications for mental health. **International Journal of Social Psychiatry**, London, v. 14, n. 1, p. 44-49, 1968.

TOLFO, Suzana da Rosa. Significados e Sentidos do Trabalho. *In*: BENDASSOLLI, Pedro Fernando; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2015. p. 617-626.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TOLFO, Suzana da Rosa *et al.* Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2019**. Florianópolis: UFSC, 2015. Disponível em: <http://pdi.ufsc.br/pdi-2015-2019/>. Acesso em: 21 abr. 2015.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. *In*: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (org.). **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2004. p. 13-28.

ZILIOOTTO, Denise Macedo. O sentido do trabalho na era virtual. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, n. especial, p. 95-104, 2002.