

O SENTIDO DO TRABALHO PARA O OPERÁRIO: ESTUDO DE CASO EM UMA FÁBRICA DE COMPONENTES ELETRÔNICOS

Caroline Prates¹
Natália Gomes da Silva²
Valmíria Carolina Piccinini³

RESUMO: O atual cenário do trabalho, caracterizado pela intensa racionalização e alienação dos trabalhadores, é apontado como responsável pela perda de sentido do trabalho para o indivíduo. A partir deste contexto, o presente estudo teve como objetivo compreender os fatores que contribuem para um trabalho ter sentido, tendo como objeto de pesquisa o operário, o mais afetado por estas transformações. O referencial utilizado baseia-se, principalmente, nos estudos do grupo MOW (1987) e Morin (2001). A pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, com a participação de 114 operários que trabalham em uma indústria fabricante de componentes eletrônicos situada na região metropolitana de Porto Alegre, respondendo a um questionário elaborado com base nos estudos de Morin (2001). Os dados quantitativos foram analisados por meio de técnicas estatísticas descritivas. Para os operários, um trabalho que tem sentido permite o uso das capacidades individuais e recompensa adequadamente o trabalhador. Complementam esta definição fatores relacionados ao prazer em trabalhar, o uso de criatividade, o aprendizado e o reconhecimento das competências do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Sentido; Trabalho; Operário; Produção Enxuta.

**THE MEANING OF THE WORK FOR THE WORKER: A CASE STUDY
IN ELECTRONIC MANUFACTURING**

ABSTRACT: The current scenario of work, characterized by intense rationalization and alienation of workers, has been appointed as responsible for the loss of the work sense for the individual. From this context, present study aimed to understand the factors that contribute to a work make sense, having the worker as research' object, the most affected by these changes. The reference used is based mainly on studies of the MOW group (1987) and Morin (2001). The research used a quantitative approach with the participation of 114 workers who work in an industry manufacturer of electronic components located in the metropolitan area of Porto Alegre, responding to a questionnaire based

on the studies by Morin (2001). Quantitative data were analyzed using descriptive statistical techniques. For workers, a job that has meaning allows the use of individual skills and appropriately reward the employee. Complement this definition factors related to pleasure in work, the use of creativity, learning and recognizing the skills of the worker.

KEYWORDS: Meaning; Work; Worker; Lean manufacturing.

1 INTRODUÇÃO

As transformações no trabalho, dentro do contexto industrial, evidenciam uma intensa racionalização das atividades em prol de ganhos de eficiência. As atividades relacionadas à execução que, historicamente, foram distanciadas do planejamento, são as mais afetadas. Neste contexto, encontram-se os operários, que trabalham com procedimentos rígidos e submetidos a alto controle. Mesmo no modelo japonês, que enfatiza o trabalho em grupo e técnicas de valoração do indivíduo, a forma fragmentada de implantação permitiu que as técnicas tayloristas-fordistas continuassem a ser utilizadas (NOVICK, 2000).

Estudos recentes apontam que o resgate do valor ontológico do trabalho é um preditor de qualidade de vida subjetiva, uma vez que, inserido numa sociedade baseada no conhecimento, o trabalho representa não somente a possibilidade de consumo e manutenção, mas um caminho para o autoconhecimento e o despertar de capacidades intelectivas e competências práticas. Diante da importância deste tema e também em função de um cenário em constantes transformações, o trabalho é investigado por diferentes áreas do conhecimento, que visam, além de outros objetivos, interpretar e compreender os impactos de sua transformação nas organizações e as consequências deste processo para o trabalhador e a sociedade. Dentre estes estudos, destacam-se os que se voltam ao sentido do trabalho.

Antunes (1999) estudou a relação entre sentido e trabalho em uma perspectiva sociológica. De acordo com o autor, para que exista uma vida dotada de sentido fora do trabalho, é necessário que o indivíduo encontre neste, o primeiro momento de realização. Se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar o planejamento do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. No entanto, um trabalho assalariado e fetichizado, não alinhado com a satisfação e a realização do indivíduo, vai levá-lo à perda do seu sentido.

Pesquisas a respeito do sentido do trabalho não são algo inédito. Diversas versam sobre categorias de trabalho de natureza mais específica, como os de Coutinho (2009); Lima e Tavares (2011); Alberton e Piccinini (2009); e D'Acri (2003). Há, também, estudos sobre o sentido do trabalho em organizações não governamentais (VIANA; MACHADO, 2011), de cultura popular (DOURADO *et al.*, 2009).

O trabalhador operário foi objeto de estudo em importantes contribuições de Dejours (2003). Destacam-se, também, as pesquisas de Coutinho (2009), que estudou operários em uma empresa com práticas participativas de gestão de recursos humanos (RH) e com foco em trajetórias identitárias, e de D'Acri (2003), estudando operários que trabalham em condições insalubres.

Em termos de procedimentos metodológicos, as pesquisas sobre este tema geralmente seguem um delineamento qualitativo. A aplicação de técnicas de coleta quantitativas, como questionários, foi observada no de Alberton e Piccinini (2009).

Levando em conta as transformações do mundo do trabalho anteriormente expostas, com objetivo de buscar uma maior compreensão acerca desta categoria de trabalho que ocupa parte significativa das pessoas no mundo contemporâneo – os operários industriais – este trabalho buscou evidenciar empiricamente os fatores preponderantes na construção do sentido do trabalho para operários, por meio de um estudo de caso e aplicação de questionário a funcionários de uma empresa fabricante de componentes eletrônicos com a organização de trabalho baseada no modelo japonês.

O presente trabalho, em continuidade a esta introdução, apresenta, na próxima seção, a revisão de literatura, iniciando pela caracterização da classe operária, passando pelos conceitos atinentes à organização do trabalho e culminando nas ideias direcionadoras sobre sentido do trabalho. Na seção três, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento desta pesquisa. O estudo de caso e a análise dos dados estão descritos na seção quatro e, por fim, na seção cinco, são apresentadas as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, procura-se definir a categoria de trabalhador que é objeto deste estudo – o operário; a modalidade de organização do trabalho, no caso o modelo Toyota de produção; e os principais conceitos dentro do vasto campo sobre sentido do trabalho que foram selecionados para a condução da pesquisa.

2.1 A classe operária

A emergência da classe proletária – ou operária – acontece na Revolução Industrial, no fim do século XVIII (LALLEMENT, 2008). É neste período histórico que surge uma nova configuração social, composta pelos detentores dos meios de produção – o capital – e pelos operários, aqueles cuja sobrevivência dependia da venda do trabalho. O trabalho operário é remunerado pelo salário. Remunerar o trabalho – tratá-lo como uma mercadoria cujo valor de troca equivale ao salário – configura a relação de emprego.

Com a consolidação do sistema capitalista, a forma de emprego passou a ser o modelo predominante. Na divisão do trabalho capitalista, o operário deixa de participar do processo de concepção e também não tem a posse sobre os resultados de seu trabalho. É nessas circunstâncias que emerge a alienação no trabalho (MARX, 2002). Adicional à alienação, está a fetichização, pois o fruto do trabalho operário são as mercadorias, as quais valem mais pelo seu valor-de-troca que pelo seu valor-de-uso, isto é, assumem atributos além das características objetivas daquele produto, decorrentes das relações sociais inerentes àquela mercadoria (MARX, 1998).

Castel (1995) retratou a condição proletária no início da Revolução Industrial, descrevendo-a como de baixa remuneração, que mal dava condições para o sustento da família. **Contemporaneamente, Antunes (1999) caracterizou a classe-que-vive-do-trabalho** como todos aqueles trabalhadores que vendem sua força de trabalho em troca de salário. Considerando a emergência do setor de serviços, a classe-que-vive-do-trabalho é composta também por esses trabalhadores, mesmo que o proletariado assalariado industrial permaneça sendo classe central. São os proletários, por meio do seu trabalho, que levam à valorização do capital. Antunes (1999, p. 37) trouxe ainda o conceito de **operário-massa**, designando os “(...) trabalhadores coletivos das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas”.

Partindo desse conjunto de autores, descreveu-se a categoria de trabalhadores que é alvo deste estudo: o operário, entendendo como aquele indivíduo que trabalha na indústria, em troca de uma remuneração que garanta sua sobrevivência. Também se apresentaram algumas características do trabalho operário: alienante e de natureza fetichizada.

2.2 Organização do trabalho: da administração científica ao toyotismo.

Dejours (2003, p. 25) conceituou **organização do trabalho** como “(...) a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”. Nesta definição, verifica-se que não se trata apenas do espaço físico e da alocação dos recursos, mas também das relações de poder e institucionais (regramentos, procedimentos) que transcorrem neste espaço. Para Novick (2000), a organização do trabalho é uma construção social, histórica, modificável e mutante.

Embora o berço da industrialização seja a Inglaterra e as indústrias têxteis, é nos Estados Unidos, no início do século XX, que o sistema de administração taylorista, o qual procurava assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e ao empregado, ao mesmo tempo, entendendo como prosperidade para o primeiro a geração de dividendos e a expansão dos negócios e, para o segundo, como a percepção de salários mais altos que os que eram habitualmente pagos à classe de trabalhadores. Na busca pela eficiência, o taylorismo é caracterizado pela divisão do trabalho, separação entre planejamento (gerência) e execução (operários), padronização dos tempos e movimentos (TAYLOR, 1990).

Uma variante do taylorismo foi o **fordismo**. A organização do trabalho fordista diferenciava-se da taylorista pela introdução da esteira, a qual não exigia o deslocamento do operário até o que estava sendo produzido, consolidando assim as linhas de produção, o que representou uma inovação relevante na época (WOMACK; JONES; ROOS, 2004), possibilitando a produção em massa e os ganhos de economia de escala.

A organização do trabalho taylorista-fordista foi analisada criticamente por diversos autores, entre eles, Dejours (2003), que chamou a atenção do impacto do taylorismo na saúde do trabalhador, enfatizando a separação do trabalho manual do trabalho intelectual, levando à neutralização do trabalho mental. Já Antunes (2000, p. 47) colocou que “O taylorismo/fordismo realizava uma expropriação intensificada do operário-massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, que se resumia a uma atividade repetitiva e desprovida de sentido”, enquanto Novick (2000) verificou que o taylorismo-fordismo nos países latino-americanos não possibilitou o desenvolvimento de um sistema de consumo e produção em massa, restringindo-se mais à aplicação dos princípios da administração científica.

O modelo taylorista-fordista de produção começou a dar sinais de esgotamento, nos países desenvolvidos, em meados de 1970. Neste período, surge o modelo japonês de organização do trabalho, caracterizado pela flexibilidade. Nas palavras de Coriat (1994, p. 30), resgatando Ohno, o pai do Toyotismo, a manufatura flexível equivalia a “(...) produção em séries restritas de produtos diferenciados e variados” – é essa a filosofia central do Sistema Toyota de Produção – ou produção enxuta (*lean manufacturing*).

O *Toyotismo* foi criado e divulgado no Japão, em decorrência da escassez de recursos após a II Guerra Mundial e mostrou, principalmente com os resultados obtidos na Toyota, grande desempenho voltado à produtividade, redução de custos e aprimoramento da qualidade (PRATES; BANDEIRA, 2011). A produção enxuta, essencialmente, tende à eliminação dos desperdícios durante as operações utilizando técnicas de gestão como o *just in time*, o *kanban*, as células de trabalho, pela polivalência dos trabalhadores, pelos Círculos de Controle de Qualidade e pela desverticalização das empresas – a empresa em rede (ABRAMIDES; CABRAL, 2003; NOVICK, 2000; PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

Todavia, o Toyotismo excede o conceito puramente fabril, sendo reconhecido como mentalidade enxuta. De acordo com Salgado *et al.* (2009, p. 354), “O pensamento enxuto não é apenas um modelo de produção diferenciado que altera os modos usuais de manufatura em uma linha de produção. Sua implementação representa uma mudança geral na empresa, principalmente na cultura das pessoas (...)”.

O referido regime de acumulação flexível envolve rápidas mudanças nos padrões produtivos, especialmente com a inserção de tecnologia de base microeletrônica no lócus do trabalho, em que as chamadas máquinas inteligentes potencializam o controle (FARIA; KREMER, 2004). Em nível macro, a lógica da acumulação flexível gera padrões de desenvolvimento desigual, em setores e regiões geográficas, cria novos conjuntos industriais, e comprime os horizontes temporais

da tomada de decisões, ao mesmo tempo em que facilita sobremaneira a difusão das decisões em um espaço cada vez mais amplo (SANTOS *et al.*, 2009). Apoiadas pela flexibilização de produtos, padrões de consumo, processos e mercados de trabalho, as mudanças ocorridas culminaram naquilo que Bauman (2001, p.191) chamou de “(...) passagem do capitalismo pesado, ao leve; da modernidade sólida à fluida, liquefeita”.

Acompanhando esta reestruturação produtiva, em países como o Brasil, viria a desregulamentação do mercado de trabalho, a flexibilização das leis trabalhistas, de maneira a tornar as empresas mais competitivas. Fonseca (2002, p. 19) menciona um novo trabalhador, “(...) mais escolarizado, participativo e polivalente (em contraposição aos trabalhadores fordistas: especializados, parcelizados e desqualificados) e até mesmo dotado de uma revalorização da ética e da utopia do trabalho.” Antunes (1999) observou que essa visão “humanista” da reestruturação produtiva e que acredita na mudança positiva aos trabalhadores, na verdade, é uma mera continuação da acumulação do regime capitalista, “(...) combinando fortemente as formas relativa e absoluta de extração da mais valia” (ANTUNES, 1999, p. 56). Novick (2000) constatou que, na América Latina, havia ocorrido mais a simplificação de tarefas que o enriquecimento das mesmas. Borsoi (2011, p. 124) complementa que a flexibilização conduziu à precarização do trabalho, com “(...) salários achatados, direitos sociais reduzidos, ameaça de perda de emprego, jornadas extensas e cobranças excessivas por metas de produtividade”.

Como pode ser verificado, para alguns autores, a migração de um modelo de organização do trabalho taylorista-fordista para o toyotista, mesmo com a implantação de formas de organização do trabalho flexíveis, na prática, não representou ganhos os trabalhadores. Essa discussão é relevante para a compreensão do sentido do trabalho.

2.3 Sentido do trabalho: perspectivas

Dourado *et al.* (2009) resgataram, historicamente, o significado do trabalho na Civilização, que na Grécia Antiga era considerado um fardo necessário, e que apenas com a institucionalização da ética protestante no século XVI – ideologia essa que se opôs à visão católica judaica de trabalho como castigo - é que o mesmo começa a ser visto mais positivamente, se consolidando, a partir do século XVIII, como forma de enriquecimento e realização. Assim, depreende-se que a percepção do trabalho como algo afirmativo e proveitoso é algo recente, quando se tem por perspectiva a História da Humanidade.

Pesquisas sobre o sentido do trabalho não são algo novo. Essa temática vem sendo investigada por diferentes áreas do conhecimento há, pelo menos, cerca de três décadas. As abordagens de estudo do sentido do trabalho são mais correntes na Sociologia (D’ACRI, 2003; ANTUNES, 1999) e na Psicologia (DEJOURS, 2003; COUTINHO, 2009; LIMA; TAVARES, 2011; VIANA; MACHADO, 2011).

Tolfo e Piccinini (2007) apresentaram uma distinção entre os conceitos de significado e sentido do trabalho. Segundo as autoras, o significado do trabalho é uma construção coletiva concretizada em um contexto histórico, econômico e social específico, enquanto o sentido tem origem individual/pessoal a partir dos significados coletivos. Tolfo *et. al.* (2011) dão continuidade a discussão sobre sentido e significado, concluindo os sentidos derivam de uma construção pessoal a partir do que cada indivíduo capta dos significados coletivos e das experiências cotidianas. No estudo em tela, segue-se a linha dos autores citados, pressupondo-se que o sentido do trabalho é principalmente decorrente da individualidade, subjetividade, em resposta a um determinado contexto. Como contexto, entende-se relevante especialmente a organização do trabalho.

Além do estudo de Morin (2001), que abordou mais diretamente a relação entre a organização do trabalho e o sentido do trabalho, recentemente, Viana e Machado (2011) constataram que o sentido do trabalho, para os trabalhadores de uma organização não governamental em Belo Horizonte, tinha caráter positivo, associado ao prazer, principalmente em decorrência das características da organização do trabalho daquela instituição, que permitia certa flexibilidade e promovia a autonomia.

Historicamente, os primeiros estudos empíricos apresentados sobre significados e sentidos atribuídos ao trabalho foram realizados por Hackman e Oldham (1975). Os autores relacionaram a qualidade de vida no trabalho e o significado deste, e concluíram que um trabalho com significado apresenta três características essenciais: (a) variedade de tarefas - grau em que a função requer uma variedade de competências para desenvolver o trabalho; (b) trabalho não alienante - visão não fragmentada do processo, o qual possui finalidade, valor, possibilita autonomia, liberdade e independência para determinar a forma como as tarefas serão realizadas; e (c) significado da tarefa - grau em que a tarefa tem um impacto substancial na vida de outras pessoas, tanto na organização quanto na sociedade em geral (ANDRADE; TOLFO; DALLAGNELO, 2012).

A referência mais conhecida para os estudos do sentido do trabalho são as pesquisas do grupo *Meaning of Work* (MOW), realizados de 1978 a 1984, em oito nações industrializadas: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e Iugoslávia (MOW, 1987). De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), o principal resultado da pesquisa do grupo MOW foi a definição do construto “sentido do trabalho” em três dimensões: i) centralidade do trabalho (o quanto o trabalho é importante na vida do indivíduo); ii) normas sociais sobre o trabalho (deveres - em termos de padrões sociais, e direitos - em termos de obrigações da sociedade com os trabalhadores); e iii) os resultados valorizados do trabalho (as finalidades do trabalho que motivam as pessoas a trabalhar). Ruiz-Quintanilla e Claes (2000) explicam que a análise dessa terceira dimensão permite identificar duas variáveis que levam uma pessoa a trabalhar. Uma delas é a busca de objetivos econômicos, como a remuneração e a segurança no trabalho. A outra é denominada de objetivos expressivos, os quais são representados pela autonomia, realização de um trabalho interessante e possibilidade de aplicação das competências.

Na linha dos objetivos econômicos, Morin (2001) apresenta outro aspecto levantado pela pesquisa do grupo MOW (1987): a importância do salário na compreensão sobre o que é trabalho. Isto pode revelar que, para a maioria dos indivíduos investigados, existem poucas diferenças entre trabalho e emprego.

As pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (2001) demonstram que a maioria das pessoas, mesmo que tivesse condições financeiras para viver o resto da vida confortavelmente, continuaria a trabalhar. Acreditam que, trabalhando, relacionam-se com outras pessoas, têm um sentimento de vinculação, sentem que têm algo para fazer, evitam o tédio e têm um objetivo na vida (MORIN, 2001). Assim, percebe-se que os objetivos expressivos elencados por Ruiz-Quintanilla e Claes (2000) são uma dimensão de relevo do construto sentido do trabalho.

Nessa direção, Morin (1996), identifica que o trabalho preenche duas funções na vida, uma função utilitária e uma função expressiva. Na função utilitária, é considerado uma atividade econômica, um meio de ganhar a vida, e uma atividade programada, rotineira, que mantém o indivíduo ocupado. Já para a função expressiva do trabalho, ele representa uma atividade intrinsecamente satisfatória, possibilita posição e prestígio social, é moralmente aceitável e fonte de experiências e relacionamentos humanos satisfatórios.

Morin (1996, p. 269) procurou investigar as características de um trabalho que tenha sentido e argumentou que “o sentido é um efeito, um produto da atividade humana (...) o sentido é uma estrutura afetiva formada por três componentes: a significação, a orientação e a coerência”. De acordo com Andrade, Tolfo e Dallagnelo (2012), significado diz respeito à forma que o indivíduo apreende, compreende e define o trabalho, bem como o valor ou a importância que atribui a ele; a orientação envolve um propósito, uma intenção, um objetivo pessoal que guia as ações da pessoa; e a coerência, por fim, é a harmonia ou o equilíbrio que alguém espera entre sua vida interior e sua vida em sociedade, a qual ocorre por meio de atos de engajamento orientados por um propósito transcendental.

Procurando identificar características de um trabalho que faz sentido, Morin (2001), além de entrevistas, utilizou um questionário construído com base nas pesquisas de MOW (1987), contemplando cinco abordagens: opiniões e valores sobre trabalho; opiniões sobre a vida em geral; informações pessoais; expectativas com relação ao trabalho; descrição do trabalho atual. Concluiu que, para a amostra pesquisada, um trabalho que tem sentido é aquele realizado de maneira eficiente e que leva a algum resultado, intrinsecamente satisfatório, moralmente aceitável, fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, garantidor da segurança e da autonomia e que o mantém ocupado. Calçado nesses achados, Morin (2001) reforça a relevância da organização do trabalho e das transformações organizacionais como oportunidades para promover a melhoria da qualidade de vida.

Morin *et al.* (2007) voltaram a constatar a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos. Depois de realizarem entrevistas com alunos de curso de especialização em administração,

agruparam os resultados em três dimensões relacionadas ao sentido do trabalho: individual, organizacional e social. Na primeira, constataram a importância da remuneração, especialmente porque permite a autonomia; do aprendizado, que possibilita o desenvolvimento de novas habilidades e aprimoramento; e fonte de orgulho e identificação. Quanto à segunda dimensão, as principais ideias associadas ao sentido do trabalho são de que ele tenha alguma utilidade, algum propósito; e que possibilite o relacionamento com pessoas. Por fim, na dimensão social, encontram-se associações com pertencimento à sociedade, por trazer alguma contribuição à mesma.

Utilizando a mesma abordagem, Piccinini *et. al.* (2004) entrevistaram profissionais que faziam especialização em recursos humanos em uma instituição de ensino superior, chegando a conclusões um pouco diferenciadas, entre elas, a de que o fator financeiro foi visto como secundário e não primordial na atribuição de sentido ao trabalho. Contemporaneamente, Kushinke *et. al.* (2011) realizaram uma pesquisa no mesmo formato que a do grupo MOW, em meados de 2007. Após análise de 1542 questionários respondidos por profissionais como contadores, engenheiros, gerentes de recursos humanos entre outros, de organizações públicas e privadas do Brasil, Alemanha, Hungria, Coréia do Sul, Quirguistão, Polônia, Rússia e Estados Unidos, chegou a conclusões semelhantes a do estudo das décadas de 1970 e 1980: apesar de todas as mudanças socioeconômicas nos diversos países, os índices levantados pelo MOW permanecem praticamente os mesmos e o trabalho continua sendo central na vida das pessoas, ficando em segundo lugar apenas para a família, e que mesmo ganhando na loteria, as pessoas permaneceriam trabalhando, independentemente de necessidades financeiras (KUSHINKE *et al.*, 2011).

Observa-se que os estudos sobre sentido do trabalho identificam, com frequência, o quanto esta é uma dimensão importante na vida das pessoas e que, apesar de ser visto como forma de autodesenvolvimento, de oportunidade de relacionar-se com outros, de contribuir para a sociedade, o aspecto da remuneração é um dos mais associados ao trabalho, reforçando que os conceitos de trabalho e emprego confundem-se na prática, entretanto, a percepção de remuneração pode ser vista como fator de sobrevivência ou de autonomia, dependendo do grupo pesquisado e das características deste grupo, especialmente gênero, escolaridade, idade e renda.

Apresentadas as abordagens conceituais, destaca-se a posição de Antunes (1999) sobre a centralidade do trabalho, assim como a importância de se entender como se organiza o trabalho e o contexto no qual está inserido (NOVICK, 2000) para a construção de sentido. Sobre sentido do trabalho, foi seguido o modelo de questionário adaptado de Morin (2001), adotando os pressupostos conceituais quanto a sentido e significado do trabalho de Tolfo e Piccinini (2007) e de Tolfo *et. al.* (2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A estratégia de pesquisa adotada foi o estudo de caso único (Yin, 2010), de caráter exploratório, de abordagem quantitativa, tendo como sujeitos de estudo operários de uma empresa fabricante de componentes eletrônicos, localizada na região metropolitana de Porto Alegre, que organiza o trabalho conforme o modelo *Lean Manufacturing*. Como muitas organizações industriais seguem este modelo de gestão, entende-se que essa empresa é adequada ao objetivo desta pesquisa, ainda mais se tratando de um segmento industrial – componentes eletroeletrônicos – de relevo no atual contexto produtivo.

O principal instrumento de coleta de dados foi questionário elaborado com base em Morin (2001) e adaptado ao setor em estudo. Diferentemente de estudos anteriores, em que foi utilizado questionário semelhante, optou-se por solicitar aos respondentes que marcassem apenas uma (01) alternativa nas questões, a fim de verificar a frequência de respostas. Procurou-se, desta forma, identificar os fatores fundamentais que atribuíam sentido ao trabalho dos sujeitos da pesquisa.

Por meio de amostragem aleatória simples, foram distribuídos 200 questionários aos operários da referida empresa, em outubro de 2011. Houve retorno de 128, dos quais 14 foram desconsiderados por apresentarem erros de preenchimento e/ou incompatibilidade nos dados. Assim, obteve-se uma taxa de retorno de 57%, considerada significativa, resultando em uma amostra final de 114 operários.

Essa amostra representa 7,5% do total de funcionários da empresa, mas considerando apenas o grupo de trabalhadores da produção, a representatividade é de 10%. Não foi solicitada a identificação dos respondentes. Os dados salariais foram obtidos diretamente com o setor de RH, com intuito de evitar desconforto para os respondentes.

Além do questionário, foram realizadas duas visitas à fábrica, observação das atividades realizadas e entrevistas não estruturadas com três operários, o gestor de RH e o gestor da área de produção a fim de verificar as características do local e conhecer o modo de organização do trabalho.

Os dados obtidos foram analisados por meio de técnicas estatísticas descritivas (HAIR *et al.*, 2005), com objetivo de estabelecer o perfil dos respondentes e os fatores que contribuem para a atribuição de sentido ao seu trabalho. Foi utilizado o *software* SPSS para a realização da análise. A empresa foi descrita com base nas visitas técnicas e por meio de perguntas não estruturadas direcionadas aos operários e representantes da gestão do RH e da produção.

4 ESTUDO DE CASO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O estudo de caso e a análise dos resultados são descritos na mesma seção que se ramifica em quatro subseções. Inicialmente é apresentada a empresa e, na sequência, o perfil dos respondentes. Na subseção três são descritas as opiniões e valores acerca do trabalho e por fim, na subseção quatro, como se organiza o trabalho dos respondentes.

4.1 A empresa

A empresa estudada é um fabricante mundial de componentes eletrônicos. Possui uma unidade no Brasil, considerada centro mundial de competência, tendo grande parte de sua produção voltada à exportação. Na época da pesquisa, era líder do segmento no mercado brasileiro. Os componentes eletrônicos passivos (ex. capacitores, indutores, resistores) são encontrados em todos os produtos elétricos e eletrônicos: desde os setores automotivo e industrial, até a eletrônica de consumo, passando pelos segmentos de informações e comunicações. É um intermediário na cadeia produtiva, isto é, produz para outras indústrias, não tendo contato direto com o consumidor final.

O quadro funcional é constituído de aproximadamente 1500 funcionários distribuídos conforme a Tabela 1. A organização do trabalho é baseada no *Lean Manufacturing* e o trabalho é desenvolvido em quatro turnos diários de produção, sendo o integral (8h-17hs) de segunda a sexta-feira, e os demais (manhã, tarde e noite) de segunda a sábado. Alguns operários trabalham em turno integral, no entanto, a maioria está distribuída entre os turnos da manhã, tarde e noite.

Tabela 1 - Distribuição dos funcionários conforme gênero e nível hierárquico

GÊNERO	NÍVEL HIERÁRQUICO			Total
	Estratégico	Tático	Operacional	
Feminino	5	190	998	1193
Masculino	15	150	149	314
Total	20	340	1147	1507

Fonte: elaboração a partir dos dados da pesquisa

Observando a Tabela 1, verifica-se que, no nível estratégico havia mais homens, enquanto nos níveis tático e operacional predominavam trabalhadores do gênero feminino, especialmente no nível operacional, em que a presença feminina é significativamente superior à masculina. Assim, percebe-se a prevalência de homens nos cargos de gestão e a predominância de mulheres em atividades mais simples. Esses dados reforçam a divisão sexual do trabalho, apontadas tanto por Novick (2000) em relação a empresas latino-americanas quanto por D'Acri (2003) nos estudos da indústria têxtil de amianto brasileira. É coerente, ainda, com o que foi apontado por

Antunes (1999) quando afirmava que as atividades de concepção e mais intelectualizadas ficam a cargo dos homens, enquanto as mais elementares e simples, sob responsabilidade das mulheres.

4.2 Perfil da amostra

Na amostra de operários participantes da pesquisa, predominaram mulheres, na faixa etária dos 20 aos 40 anos, com segundo grau completo (66), o que é demonstrado na Figura 1. Isso era esperado, de certa forma, considerando a descrição geral da empresa.

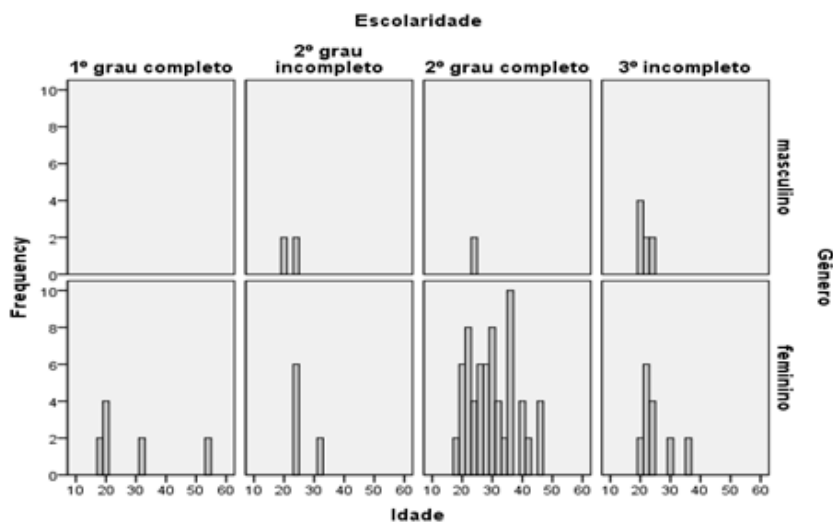


Figura 1 - Perfil da amostra quanto a gênero, escolaridade e idade.

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Além da questão de gênero, apontada anteriormente, de acordo com informações obtidas nas entrevistas, parte dos operários - os mais jovens - tem esta como primeira experiência no mercado de trabalho, já que esse tipo de função é mais acessível, por exigir um grau de escolaridade menor, ao mesmo tempo em que a remuneração também é menor. Muitos desses jovens optam por esta atividade a fim de custear os estudos necessários para formarem-se em uma profissão a que realmente almejam.

Quanto à escolaridade, conforme a Figura 1, percebe-se que o nível máximo é o ensino superior incompleto. Constata-se também que os poucos trabalhadores com idade igual ou superior a 40 anos tinham, no máximo, 2º Grau Completo (12 respondentes). De acordo com os dados das entrevistas, isto é reflexo do processo de recrutamento da empresa que, anteriormente, exigia ensino médio concluído e, em decorrência do aumento da demanda de trabalhadores nos últimos anos e da remuneração pouco atrativa, obrigou-se a reduzir o nível de escolaridade para

1º Grau. Como se percebe, a baixa exigência de escolaridade e a menor remuneração atraem tanto jovens que buscam o primeiro emprego como trabalhadores mais velhos que não deram sequência à educação formal.

Nesse sentido, a redução no nível de escolaridade, conjugado com o não oferecimento de cursos preparatórios por parte da empresa, contrapõe os preceitos que afirmam a necessidade de um trabalhador mais escolarizado em função do Toyotismo (FONSECA, 2002). O que de fato ocorreu, na empresa estudada, foi uma redução na exigência do perfil do operário a fim de manter a fábrica ativa, tendo em vista que as pessoas mais qualificadas buscavam empresas que oferecessem uma remuneração melhor.

Conforme o RH da empresa, a média salarial da amostra estudada, em outubro de 2011, era de R\$ 805,00, com desvio padrão de R\$ 65,60. Os homens, pelo tipo de trabalho, mais técnico, recebiam os maiores salários, enquanto que a remuneração das mulheres contribuía para uma média menor. Tomando por base o salário mínimo brasileiro, estabelecido, na época da pesquisa, em R\$ 545,00 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2012), concluiu-se que recebiam cerca de 1,5 salários mínimos.

Quanto aos benefícios, a empresa oferece plano de saúde e prêmio produtividade, assim como participação anual nos lucros e resultados. O ambiente de trabalho é limpo e climatizado, característico das diretrizes do *Lean manufacturing*. O trabalho é leve e a pressão sobre produtividade é relativamente baixa. Na perspectiva dos entrevistados, as pessoas dispõem de certo grau de liberdade nas suas atividades.

4.3 Opiniões e valores acerca do trabalho

Nas Tabelas 2 e 3 são demonstrados os resultados sobre o que é sentido e o que é significado do trabalho para a amostra pesquisada. Considerando o número elevado de enunciados que compunha o questionário (33 para a primeira e 15 para a segunda), optou-se por apresentar apenas os resultados que obtiveram maiores percentuais, agrupando os demais na categoria “Outros”, uma vez que tem menor representação em relação aos demais.

Tabela 2 - Sentido do trabalho para o respondente

Enunciados	Frequência	Percentual
Que dê um salário que permita suprir as suas necessidades.	27	23,7
Que permite aprender e se aperfeiçoar.	18	15,8
Que tenha prazer em fazer.	16	14,0
Que permite alcançar seus objetivos.	14	12,3
Outros	39	34,2
Total	114	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Buscando apurar a compreensão dos respondentes sobre o sentido do trabalho, foi apresentada a seguinte questão: “Em sua opinião, o que faz um trabalho ter sentido? (como ter um objetivo, servir para alguma coisa, tem um propósito...)?” A partir deste questionamento, os respondentes optaram por elementos que mais condiziam com o seu pensamento. Os resultados estão expressos na Tabela 2.

De acordo com os respondentes, o sentido do trabalho é fortemente relacionado com uma remuneração que garanta sobrevivência. Este resultado foi similar a outros estudos de Morin *et al.* (2007) anteriormente apresentados. Em segundo lugar, a oportunidade de autodesenvolvimento, coerente com a faixa etária do grupo, já que são, em sua maioria, jovens ingressantes no mercado e buscando formação. Ainda existe a questão do mercado de trabalho contemporâneo, que exige cada vez mais qualificação dos trabalhadores para que estes possam se inserir em melhores posições, por conseguinte, a possibilidade de aperfeiçoamento também acaba por ser relevante.

Outras dimensões aparentes foram o trabalho como atividade que traz prazer e que permite alcançar objetivos individuais. Apesar de prevalecer a questão remuneratória, o percentual de respondentes que optou por esta alternativa não chegou a fechar um quarto (25%) da amostra e, os demais índices, ficaram próximos. Logo, também é atribuído sentido a outros aspectos relacionados ao trabalho.

A fim de verificar a compreensão dos respondentes acerca do significado do trabalho, foi apresentada a questão: “A palavra trabalho não tem o mesmo significado em todo o mundo. Gostariamos de saber o que você entende pela palavra trabalho. Marque a opção que melhor reflete o que é trabalho para você.”. Os resultados encontrados podem ser verificados na Tabela 3.

Tabela 3 - Significado do trabalho para o respondente

Enunciados	Frequência	Percentual
Recebo um salário para executá-lo.	58	50,9
Permite que me aperfeiçoe.	26	22,8
Faz parte de minhas tarefas.	8	7,0
Outros	22	19,3
Total	114	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Verifica-se certa semelhança com os dados da Tabela 2, uma vez que a maioria dos respondentes, dentro das 15 possibilidades de resposta, elegeu a opção relacionada ao salário. Novamente, em segundo lugar, ficou a questão do aperfeiçoamento. Em terceiro lugar, mas já com menos escolhas, está a ideia de significado do trabalho como parte das tarefas do operário.

Resgatando Ruiz-Quintanilla e Claes (2000) e Morin (1996), verificando os resultados sobre sentido e significado do trabalho nas Tabelas 2 e 3, percebe-se que, para o grupo de operários pesquisado, há prevalência de objetivos/funções econômicas, associados à remuneração, para sobrevivência (sentido) e como moeda de troca (significado) pela execução. O aperfeiçoamento, que aparece em segundo lugar em ambas as tabelas, pode ser compreendido dentro dos objetivos/funções expressivas, pois pode ser visto como uma forma de exercer suas competências. Outro aspecto que chama a atenção na comparação destas Tabelas é que as respostas, para ambas as perguntas, são semelhantes, o que pode denotar, em termos práticos, que a distinção sentido *versus* significado do trabalho não representou entendimento distinto para os requeridos.

Quando perguntados sobre se recomendariam ou não a atual profissão aos seus filhos e/ou amigos, 50,9% responderam negativamente enquanto 49,1% positivamente. Observa-se que esses percentuais são praticamente idênticos. Foram feitos alguns cruzamentos com idade e escolaridade dos respondentes, mas não se constatou relação entre essas características. Desse modo, seria necessária uma outra investigação para se entender os resultados dessa questão.

Reforçando o tema centralidade do trabalho (MOW, 1987; KUSHINKE *et al.*, 2011), a maioria dos respondentes (104) optariam por continuar trabalhando caso tivessem dinheiro para viver o resto de suas vidas sem trabalhar, corroborando com a centralidade do trabalho na vida do indivíduo. Apenas 10 respondentes optariam por parar de trabalhar. Destes 104 respondentes, 100 escolheram continuar a trabalhar, mas em condições diferentes e apenas quatro (04) continuariam no mesmo emprego. Este fato pode revelar a insatisfação dos operários com a atual função, reforçando a preponderância do vínculo financeiro entre operário e empregador. Este é um ponto interessante de aprofundamento em pesquisas futuras, pois podem existir outras dimensões não abarcadas neste estudo, associadas tanto à própria empresa e suas políticas quanto ao setor da empresa, além de questões individuais de cada trabalhador (ciclo de vida, estágio da carreira etc.).

Alinhado a isso, 85 respondentes (74,6%) optariam por recomeçar em uma nova profissão caso tivessem esta oportunidade. Apenas 29 (25,4%) elegeriam continuar na mesma profissão se pudessem recomeçar. Cabe ressaltar que este último grupo é representado pelos funcionários mais antigos (acima de 5 anos de empresa).

4.4 Descrições do trabalho

As Tabelas 4, 5, 6 e 7 trazem os valores correspondentes a como os operários descrevem seu trabalho. Iniciando pela Tabela 4, dos seis enunciados possíveis, os que tiveram menor frequência foram aqueles associados a questões da alta gerência, pois versam sobre estratégias e tomada de decisões, o que poderia ser esperado, já que os respondentes atuam no nível operacional. Por outro lado, pela maioria das respostas, os operários compreendem a visão da direção da empresa e os objetivos de seu departamento. Isso pode ser associado ao sistema Toyota de organização do

trabalho que, com a organização do nível operacional em times e em Círculos de Controle da Qualidade (CCQs), promove um ambiente de maior participação na gestão e, assim, compartilhamento de diretrizes organizacionais.

No que tange à experiência no trabalho atual (Tabela 5), nota-se que as respostas mais frequentes têm relação com responsabilidades (primeira e segunda, com 21,1% e 17,5%, respectivamente). Também apareceram dois enunciados que podem ser associados à participação (terceiro, com 14%, e penúltimo, com 7%). Verificou-se, ainda, resposta relacionada com exigência de clientes.

Esses elementos – responsabilidade, participação e foco nos clientes – podem ser considerados características da organização do trabalho que segue os princípios da *Lean Manufacturing*, oferecendo indícios de que esses operários podem ter incorporado o jeito *lean* de trabalhar.

Tabela 4 - Conhecimento sobre o funcionamento da empresa

Enunciados	Frequência	Percentual
Compreendo a visão da direção da organização.	30	26,3
Conheço os objetivos de meu departamento.	30	26,3
Conheço as contradições e as possibilidades que meu departamento enfrenta.	20	17,5
Sei como obter informações ou os recursos.	18	15,8
Conheço as estratégias e os objetivos da organização.	8	7,0
Sei como são tomadas as decisões em meu trabalho.	8	7,0
Total	114	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 5 - Experiência no trabalho

Enunciados	Frequência	Percentual
Sou responsável pelo meu desempenho e meus resultados.	24	21,1
A direção atribui aos empregados a responsabilidade pela a satisfação dos clientes.	20	17,5
Sou incentivado a testar novas ideias mesmo que elas possam não dar certo.	16	14,0
A direção me dá a informação necessária para atender às exigências do cliente.	12	10,5
Devo dar satisfações de meu trabalho à direção.	12	10,5
A direção conta comigo para que eu tome decisões sobre questões que afetam a maneira pela qual meu trabalho feito.	8	7,0
Outros	16	19,4
Total	114	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 6 - Relações do trabalho com a atual empresa

Enunciados	Frequência	Percentual
Para mim, deixar minha organização atual teria mais inconvenientes que vantagens.	26	22,8
Minha empresa representa muito para mim.	16	14,0
Não tenho o sentimento de pertencer a uma família nesta empresa	14	12,3
Não tenho outra escolha a não ser continuar na minha atual empresa.	10	8,8
Não me sinto ligado afetivamente à empresa.	10	8,8
Outros	38	33,3
Total	114	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Foram considerados, a fim de elaborar a Tabela 6, apenas os itens com resposta mais frequente, cujas frequências variavam entre 2 e 6, o que mantém uma distribuição equilibrada entre as demais categorias. No conjunto de respostas da Tabela 6, os enunciados que prevaleceram são de caráter negativo sobre a organização, à exceção da segunda assertiva, com 14%. Retomando outros resultados apresentados, pode-se supor que, embora a maior parte desses operários optasse por continuar trabalhando, a satisfação no trabalho depende, também, das condições de trabalho.

Os resultados da Tabela 6, especificamente, reforçam os achados de Morin (2001) no que diz respeito à importância da organização do trabalho na promoção de melhoria da qualidade de vida no trabalho e podem demonstrar uma necessidade de transformação organizacional, de maneira a contribuir para a satisfação no trabalho desses operários e, conseqüentemente, na sua qualidade de vida.

Considerando que a remuneração e a possibilidade de aprendizagem e aperfeiçoamento foram as variáveis mais visíveis nos questionamentos sobre significado e sentido do trabalho, aspectos que remetem à dimensão individual do sentido do trabalho, conforme Morin *et al.* (2007), pode-se supor que, modificações na organização do trabalho que venham a valorizar a dimensão organizacional (utilidade e propósito) e social (contribuição para a sociedade), poderiam ser iniciativas para a melhoria desse panorama.

Tabela 7 - Sentido do trabalho na atual organização

Enunciados	Frequência	Percentual
Que lhe permite aprender e se aperfeiçoar	20	17,5
Que lhe dê um salário que permita suprir as suas necessidades	8	7,0
Outros	86	75,5
Total	114	100,0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Finalmente, na tabela 7, mapeando o sentido do trabalho na empresa, houve uma distribuição das respostas entre as 33 possibilidades disponíveis: 75,5% dos respondentes optaram por respostas distintas, não se sobressaindo opções homogêneas. A mais pontuada, com 10,5% de diferença em

relação à segunda colocada, referiu-se ao aperfeiçoamento e à aprendizagem como característica de um trabalho com sentido e, a segunda opção, novamente remeteu ao aspecto econômico do trabalho.

Assim como nas Tabelas 2 e 3, mostradas anteriormente, os enunciados com maior frequência foram os que apontam aperfeiçoamento e remuneração. Refletindo sobre isso, pode-se entender que, para esse grupo de operários, o sentido e o significado do trabalho de forma ampla não se distingue do contexto de trabalho. O fato de parte significativa da amostra ser composta por jovens que estão em sua primeira experiência de trabalho pode explicar essa associação direta: com pouco ou nenhum conhecimento de outras realidades de trabalho, a impressão sobre sentido e significado de trabalho está ainda impregnada de uma realidade de trabalho única.

Ainda sobre a Tabela 7, no conjunto dessa pesquisa, foi a primeira vez que o fator remuneração ficou em segundo colocado. Isso pode sugerir que, os operários trabalham nessa empresa (e nela permanecem) não apenas por questões de ordem financeira. De acordo com os resultados, o salário não é o principal fator na construção do sentido do trabalho. No entanto, esta ponderação pode, também, remeter à insatisfação dos trabalhadores, ou seja, buscam sentido através da remuneração, mas não a percebem como primordial, valorizando a possibilidade de aperfeiçoamento. Os demais itens apontados tiveram frequência entre 2 e 4 e não foram considerados na análise em função da heterogeneidade de respostas, o que leva a refletir a respeito da singularidade de cada respondente diante dessa organização de trabalho.

Em geral, percebe-se que os resultados coletados não divergiram muito daqueles diagnosticados por outras pesquisas (MOW, 1987; RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000; MORIN, 2001; MORIN *et al.*, 2007), tanto em termos de encontrar centralidade do trabalho, quanto verificar os fatores que dão sentido (individual) e significado (sociedade) ao trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa permitiu, dentro das limitações e abrangências do método utilizado, delinear a forma de organização do trabalho e descrever as características do trabalhador e os fatores que influenciam no sentido do trabalho, tendo como objeto de estudo um grupo de operários de uma empresa do setor eletroeletrônico situada na região metropolitana de Porto Alegre. Destaca-se a presença do *Lean Manufacturing* na empresa estudada, como forma de organização do trabalho, especialmente quanto à presença de um ambiente de trabalho limpo, climatizado e diferenciado, quando comparado às demais indústrias.

Não se verificou, na amostra de respondentes, uma escolarização acentuada, conforme preceitos do toyotismo (FONSECA, 2002). Isso pode estar relacionado à adaptação desse modelo à realidade brasileira, assim como foi observado por Novick (2000) em relação à implantação do taylorismo-fordismo na América Latina. Neste aspecto, observa-se que o toyotismo não representou

uma humanização do trabalho para o operário, o que corrobora críticas de autores como Antunes (1999) e Borsoi (2011).

A amostra é, predominantemente, composta por mulheres (79%), com escolaridade intermediária e baixos salários – tendo como parâmetro o número de salários mínimos na época da pesquisa. Esta verificação possibilitou a análise ligada à divisão sexual do trabalho, retomando os trabalhos efetuados por Novick (2000) e D’Acri (2003). Verificou-se que, no nível operacional, 87% são mulheres e no nível estratégico, 25%, salientando ainda mais esta divisão sexual do trabalho. Como este foi um tema relevante, mesmo não sendo foco da presente pesquisa, sugere-se um aprofundamento a fim de explorar outros fatores que possam contribuir para esta questão.

Verificou-se elevado número de jovens ingressantes no mercado de trabalho, denotando a relevância dessa empresa como meio de inserção no mercado de trabalho. Reforçando a necessidade de se promoverem modificações na organização do trabalho para fomentar uma maior qualidade de vida ao trabalhador (MORIN, 2001), assim como a importância de que as dimensões organizacional e social (MORIN *et al.*, 2007) têm na construção do sentido do trabalho, entende-se que, assumir o protagonismo como responsável pela inserção de jovens ainda em processo de qualificação no mercado de trabalho poderia favorecer as mudanças na organização do trabalho.

No que tange ao significado e sentido do trabalho, os resultados aproximaram-se das pesquisas já realizadas, pois o trabalho é central na vida do indivíduo, a maioria dos respondentes não deixaria de trabalhar, mesmo que tivesse condições financeiras de sobreviver sem trabalho. A insatisfação com a remuneração foi preponderante, acredita-se que, muito em função dos baixos salários pagos pela empresa. No entanto, também se evidenciaram outros fatores como a capacitação e o desenvolvimento de competências o que pode ser uma questão intrínseca ao indivíduo ou, até mesmo, relacionada com as diretrizes do *Lean manufacturing*.

Enfim, a partir da realidade da empresa estudada, observou-se que, mesmo transcorridos 200 anos, em que houve ganhos para os operários, com a consolidação de uma legislação trabalhista e melhorias nas condições de trabalho, o proletariado ainda não tem acesso a uma remuneração que permita ir além da satisfação das necessidades básicas. Isso acaba por manter a preponderância do aspecto remuneratório na percepção do sentido do trabalho, embora se defenda uma visão mais ampla, incluindo dimensões recentemente discutidas como a centralidade, normas sociais e resultados esperados do trabalho. Isso traz a seguinte reflexão: como de fato captar o que dá sentido ao trabalho, quando os fatores remuneração e qualificação são condição *sine qua non* para sobrevivência e manutenção em um mercado de trabalho como o que predomina nos dias de hoje? Entende-se que este é um desafio que se impõe no prosseguimento das pesquisas sobre sentido do trabalho.

NOTAS

¹ Caroline Prates. E-mail: carol.prates@ibest.com.br

² Natália Gomes da Silva. Mestre em Administração Tutora da Área de Ciências Econômicas e Administração da UNISINOS. Endereço profissional: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Centro de Ciências Econômicas e Administrativas, Avenida Unisinos, 950 - bairro Cristo Rei, São Leopoldo - RS, 93022-000. E-mail: ngsilva@terra.com.br

³ Valmíria Carolina Piccinini. Licenciada e bacharel em Ciências Sociais pela UFRGS (1969), mestrado em Sociologia pela UFRGS (1980), doutorado em Economia do Trabalho e da Produção - Université de Sciences Sociales de Grenoble II (1990) e estágio pós-doutoral na HEC Montreal (2001-2002). Professora associada do Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da UFRGS, vice-presidente do Instituto Franco Brasileiro de Administração de Empresas (IFBAE). E-mail: vpiccinini@ea.ufrgs.br

REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, M. B. C.; CABRAL, M. S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo em Perspectiva**. p. 3-10, 2003.

ALBERTON, D. M.; PICCININI, V. C. O Sentido do Trabalho em agências de publicidade. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, 33, 2009.

ANDRADE, S.; TOLFO, S.; DALLAGNELO, E. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.16, n.2, pp.200-216, 2012.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 1999.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BORSOI, I. C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia, Revista de Ciências Sociais**, Universidade Autónoma del Estado de México, n. 55, p. 113-133, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Valor atual do salário mínimo**, 2012. Recuperado de http://portal.mte.gov.br/sal_min/ em 03 jan. 2012.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, Cap. VII, 1995.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: editora da UFRJ, 1994.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Vol. 12, n. 2, pp. 189-202, 2009.

D'ACRI, V. Trabalho e saúde na indústria têxtil de amianto. **São Paulo em Perspectiva**. n. 17, v. 2, pp. 13-22, 2003.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. 5. Ed. amp. São Paulo: Cortez – Oboré, 2003.

DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M. da; BISPO, D. A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 354-367, 2009.

FARIA, J. H.; KREMER, A. Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista Eletrônica de Administração**. 41. ed., v. 10, n. 5, 2004.

FONSECA, T. M. G. Modos de trabalhar, modos de subjetivar em tempos de reestruturação produtiva. In: _____ (org.). **Modos de trabalhar, modos de subjetivar**. Tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso. Porto Alegre: Ed. UFRGS, p. 13-27, 2002.

HACKMAN, J. e OLDHAM, G. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2), 159-170. doi: 10.1037/h0076546, 1975.

HAIR, J., ANDERSON, R.E., TATHAM R.L., BLACK, W.S. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. trad. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KUSHINKE, K. P.; ARDICHVILI, A.; BORCHERT, M.; CORNACHIONE JR, E. B; CSEH,

M.; KANG, T.; OH, S. Y.; POLANSKI, A.; TYNALIEV, U.; ZAV'JALOVA, E. Work meaning among mid-level Professional employees: a study of the importance of work centrality and extrinsic and intrinsic work goals in eight countries. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 49 (3), 264-284, 2011.

LALLEMENT, M. **História das ideias sociológicas**. Vol. I: das origens a Max Weber. 4 ed. Petrópolis: Vozes, Capítulo 1, 2008.

LIMA; M.; TAVARES, N. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 2011.

MARX, K. *O Capital*. Crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

_____. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

MORIN, E. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In T. C. Pauchant (Coord.), **La quête du sens au travail: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature** (pp. 257-286). Québec: Éditions de l'organisation, 1996.

_____. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3, 8-19, 2001.

_____; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**. (19). Edição especial 1. p. 47-56, 2007.

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

NOVICK, M. La transformación de la organización del trabajo. In: DE LA GARZA TOLEDO (Coord.). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. México: Fondo de Cultura Económica, pp.123-147, 2000.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, v. 10, n. 1, pp. 175-188, 2011.

_____ e PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros [Edição Especial]. **Psicologia e Sociedade**, 19, 38-46, 2007.

PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Organização do trabalho num contexto de liberalização. CACCIAMALI, RIBEIRO e JUNIOR MACAMBIRA. (org.). **SÉCULO XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Banco do Nordeste, Instituto de Desenvolvimento do Trabalho e USP, pp. 309-340, 2011.

PRATES, C.; BANDEIRA, D. Aumento de eficiência através do mapeamento do fluxo de produção e aplicação do Índice de Rendimento Operacional Global no processo produtivo de uma empresa de componentes eletrônicos. *Gestão e Produção*, vol. 18, n.4, PP 705-718, 2011.

RUIZ-QUINTANILHA, S. A., e CLAES, R. Research programs. In J. A. Katz (Ed.), **Databases for the study of entrepreneurship**, (Vol. 4, pp. 335-391). New York: Elsevier Science, 2000.

SANTOS, A. C.; CARDOSO, M.; PELOGIO, E.; AMARAL, I.; OLIVEIRA, J. Sobre o Trabalho, o Trabalhador e a Teoria das Organizações: Uma Leitura Crítica. **Qualitas Revista Eletrônica**, vol. 9, n. 3, pp. 1-19, 2009.

SALGADO, E. G.; MELLO, C. H. P.; SILVA, C. E. S.; OLIVEIRA, E. S.; ALMEIDA, D. A. Análise da aplicação do mapeamento do fluxo de valor na identificação de desperdícios do processo de desenvolvimento de produtos. **Gestão e Produção**, v. 16, n. 3, p. 344-356, 2009.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 110 p, 1990.

VIANA, E. A. S. e MACHADO, M. N. M. Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. **Psicologia e Sociedade**, 23(1), 46-55, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Traduzido por Ana Thorell. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.