

SIGNIFICADOS DO TRABALHO: novas construções

RESUMO

Rosimeire Luíza Batista

rosimeirebatista@unicerp.edu.br

orcid.org/0000-0002-5461-9197

UNICERP, Patrocínio, MG, Brasil

Laiely Guimarães Alvarenga Alves

laielyguimaraes@outlook.com

orcid.org/0000-0002-2927-7092

UNICERP, Perdizes, MG, Brasil

INTRODUÇÃO: O cenário econômico do Brasil, nos últimos, anos tem impactado profundamente a vida dos trabalhadores. As demissões em grande número realizadas pelas organizações e a escassez de novas oportunidades de trabalho, colocaram fora dos empregos formais milhares de trabalhadores.

OBJETIVO: Considerando que os significados do trabalho são construções sócio-históricas, este estudo tem como objetivo investigar as concepções de trabalho frente a este novo contexto. Como objetivos secundários pretende-se analisar como as dimensões: realização pessoal, emocional positiva, econômica, e emocional negativa, encontram-se configuradas em ordem de prioridade e valorização por parte dos trabalhadores.

MATERIAL E MÉTODOS: O estudo em questão trata-se de uma pesquisa de levantamento. A amostra se constituiu de 206 trabalhadores voluntários que atenderam aos requisitos propostos. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT – BR, composta por 25 itens que avaliam as quatro dimensões do trabalho, a saber: realização pessoal, emocional positiva, econômica, e emocional negativa. Os dados foram investigados com base na literatura.

RESULTADOS: O significado mais atribuído ao trabalho foi o de Realização Pessoal, sendo seguido pela dimensão Emocional Positiva e Econômica.

CONCLUSÃO: O trabalho continua sendo um valor para os jovens trabalhadores que o buscam para se desenvolverem, crescerem dentro das organizações e se realizarem na vida.

PALAVRAS-CHAVE: Dimensões do Trabalho. Significados do Trabalho. Trabalho.

Recebido em: 12/08/2021

Aprovado em: 25/03/2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.17648/2525-278X-v1n6-2>

Correspondência:

Rosimeire Luíza Batista

Endereço R. Quintiliano Alves, 1113. Bairro

Centro, Patrocínio, MG, Brasil.

Direito autoral:

Este artigo está licenciado sob os termos da
Licença Creative Commons-Atribuição 4.0
Internacional

MEANINGS OF WORK: new constructions

ABSTRACT

INTRODUCTION: The economic scenario in Brazil in recent years has had a profound impact on the lives of workers. The large number of layoffs carried out by organizations and the scarcity of new job opportunities have left thousands of workers out of formal jobs.

OBJECTIVE: Considering that the meanings of work are socio-historical constructions, this study aims to investigate the conceptions of work in this new context. As secondary objectives it is intended to analyze how the dimensions: the workers configure personal, emotional positive, economic, and negative emotional fulfillment in order of priority and valorization.

METHODS: The study in question is a survey. The sample consisted of 206 volunteer workers who met the proposed requirements. The instrument used for data collection was the Scale of Meanings Attributed to Work - ESAT - BR, composed of 25 items that assess the four dimensions of work, namely: personal, emotional positive, economic, and negative emotional fulfillment. The data were investigated based on the literature.

RESULTS: The meaning most attributed to the work was Personal Achievement, followed by the Positive and Economic Emotional dimension.

CONCLUSION: Work remains a value for young workers who seek it to develop, grow within organizations and fulfill themselves in life.

KEYWORDS: Job. Meanings of Work. Work dimensions.

INTRODUÇÃO

Há tempos, o trabalho faz parte da vida do homem de forma não dissociada, permitindo-lhe o exercício e o desenvolvimento de suas competências e valores, através do processo produtivo das organizações, ao mesmo tempo em que lhe permite o alcance de seus objetivos individuais, tornando-se uma peça importante na formação da identidade do trabalhador (FERNANDES E ZANELLI, 2006).

As concepções do trabalho, construídas pelo próprio homem, são formas de significar não só sua realidade profissional, mas de dar sentido à sua condição humana. Ao longo da história é possível perceber os diferentes significados que o trabalho foi incorporando e como influenciaram na construção da identidade dos trabalhadores.

Para Borges e Yamamoto (2004), o significado do trabalho assume tanto dimensões singulares quanto compartilhadas, uma vez que ele se origina a partir da interação entre os homens e/ou deles com a natureza. A condição sócio-histórica, na qual cada indivíduo se encontra imerso, acaba por influenciar o conceito do trabalho. Portanto, ao longo do tempo, as concepções do trabalho passaram por diversas transformações, sendo influenciadas pela cultura e pelo contexto histórico.

Tais concepções impactam profundamente nas percepções que os trabalhadores desenvolvem em suas organizações, as quais, por sua vez, são determinantes no tipo de vínculo que estes estabelecem com o seu trabalho e com a sua empresa.

Com base nesta premissa, as relações de trabalho no mundo contemporâneo são alvos constantes do interesse das organizações. Conhecer os princípios que a sustentam permite apreender o conhecimento das bases que possam promover relações mais positivas e saudáveis no trabalho, colaborando para uma melhor qualidade de vida, além de desempenhos mais satisfatórios (ZANELLI E SILVA, 2004).

Frente ao exposto, o trabalho apresentou a seguinte problemática: em cenários tão voláteis como os que caracterizam a realidade brasileira, no que tange à instabilidade das relações de trabalho, como os trabalhadores ressignificam o trabalho?

Acredita-se que todo este contexto de extensas incertezas, no qual os trabalhadores se encontram envolvidos, influenciam em suas percepções e, conseqüentemente, no tipo de

vínculo estabelecido entre o trabalhador e o trabalho, estabelecendo novos conceitos que são criados para significar não só o externo, mas aquilo que também constitui sua identidade.

Em cenários de crises econômicas e financeiras, as quais exercem influência diretamente sobre os trabalhadores ocasionando demissões de forma inesperada e rotineira, rompem-se vínculos e relacionamentos que vão além das relações estabelecidas entre empregado e empregador, desestruturando-se identidades e desarmonizando-se afetos. Este estudo justifica-se por buscar compreender qual o olhar que estas gerações passam a ter com o trabalho e quais os significados são possíveis de serem desenvolvidos neste novo contexto histórico e social.

Este trabalho possui como objetivo geral apreender os significados atribuídos ao trabalho no atual contexto econômico e sócio-histórico, uma vez que estas concepções estão influenciadas, em sua base, pelas interações do homem com a sociedade e com a natureza à sua volta.

Como objetivos específicos, pretende-se conhecer, de forma individualizada, as dimensões que constituem os significados do trabalho, a saber: a realização pessoal, a emocional positiva, a econômica, e a emocional negativa.

MATERIAL E MÉTODOS

Tipo de abordagens

Para a definição da amostra do estudo foi utilizado o método de amostragem não probabilística, o qual se aplica quando não se tem como saber quais são os indivíduos que compõem a população (marco amostral).

A técnica de amostragem, por conveniência, foi aplicada neste caso, uma vez que, de acordo com Ochoa (2015), permite selecionar uma amostra da população que esteja disponível a participar da pesquisa e que esteja acessível no período definido para a coleta dos dados.

O tipo de pesquisa realizada foi o levantamento ou survey, o qual procura discriminar as características de uma população através do estudo de uma amostra que a representa, sendo a coleta de dados feita através do uso de questionário, e sendo possível generalizar os resultados (RODRIGUES, ASSMAR E JABLONSKI, 2000).

Cenário da Pesquisa

Esta pesquisa foi realizada, em grande parte, nas dependências do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – UNICERP. Alguns trabalhadores avulsos residentes na cidade de Patrocínio e Perdizes também participaram.

Participantes do estudo

Para o alcance dos objetivos deste estudo, foram convidados trabalhadores voluntários. Por não se tratar de um estudo de caso, que se propõe a trabalhar com um único indivíduo ou organização, mas de uma pesquisa com o objetivo de identificar percepções a respeito dos significados atribuídos ao trabalho, puderam participar trabalhadores que atenderam às seguintes características: estarem formalmente empregados em uma organização e possuírem o Ensino Fundamental completo, o que possibilitava a leitura e a compreensão dos itens do questionário; serem maiores de 18 anos; possuírem vínculo empregatício formal de pelo menos três meses devido à natureza do instrumento que trata da relação do empregado com a organização na qual ele se encontra inserido vivenciando o cotidiano desta; e assinarem o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

Instrumentos de coleta

O instrumento utilizado na pesquisa, para a coleta de dados, foi a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT– BR (Fernandes, Gonçalves e Oliveira, 2012).

A definição por este instrumento deu-se por ele ser de natureza multidimensional, contemplando a construção social de conceitos com base na relação do homem com ele mesmo e dele, com a natureza.

A escala é constituída por 25 itens que descrevem os significados atribuídos ao trabalho sob as dimensões de: realização pessoal do trabalho ($\alpha = 0,81$); emocional positiva ($\alpha = 0,77$); emocional negativa ($\alpha = 0,77$) e econômica ($\alpha = 0,64$).

Os participantes indicam suas respostas, utilizando-se de uma escala de seis pontos que revela o nível de concordância com cada afirmação (1 = discordo totalmente; 2 = discordo raramente; 3 = discordo às vezes; 4 = concordo raramente; 5 = concordo às vezes; 6 = concordo totalmente).

Procedimentos de análise de dados

Aos que aceitaram participar deste estudo foi explicado os objetivos do trabalho, principalmente seu caráter estritamente acadêmico, suas participações voluntárias e foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Por se tratar de uma pesquisa de levantamento, não foi necessária a abordagem dos sujeitos voluntários em seus ambientes de trabalho, não havendo, portanto, a necessidade da autorização das empresas. A abordagem dos sujeitos foi realizada na instituição de ensino UNICERP, durante o período de aula, com o devido consentimento da direção e professores.

Os dados foram obtidos através de um questionário contendo três partes. A primeira conteve a apresentação, as instruções gerais e o endereço do pesquisador. A segunda foi composta por itens pertencentes ao instrumento relacionado anteriormente, acrescido a instrução quanto á forma de respondê-lo. A terceira parte do questionário, por sua vez, foi composta por dados pessoais e funcionais dos participantes do estudo.

As respostas de todos os questionários formaram um banco de dados, não existindo possibilidade de identificação dos participantes. Os dados foram analisados com base na metodologia definida pelos autores do instrumento de coleta.

Questões Éticas

Esta pesquisa atendeu as normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos, em concordância com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. O mesmo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP (COEP/UNICERP) sob o parecer de número 086/19.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Buscou-se, de forma geral, evidenciar os resultados encontrados por meio da aplicação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT– BR (Fernandes, Gonçalves e Oliveira, 2012) juntamente com um questionário contendo os dados sociodemográficos.

Perfil Sociodemográfico dos participantes

Participaram da pesquisa inicialmente, 213 sujeitos, porém 7 foram excluídos por não atenderem aos critérios de idade e tempo de trabalho na empresa ou por estarem incompletos, restando ao final, 206 participantes.

A amostra foi composta, em sua maioria, por trabalhadores do sexo feminino, solteiros, com idade entre 18 e 21 anos, com tempo de trabalho na empresa variando de 3 a 6 meses, e laborando em empresa privada.

TABELA 1: Dados Sociodemográficos

		<i>Frequência</i>	<i>%</i>
Gênero	Feminino	117	56,80
	Masculino	89	43,20
Estado Civil	Solteiro	170	82,52
	Casado	29	14,07
	Amasiado	5	2,43
	Desquitado	1	0,49
	Outros	1	0,49
Idade	18 a 21 anos	106	51,46
	22 a 29 anos	74	35,92
	30 a 42 anos	24	11,65
	Acima de 42	2	0,97
Tempo de Trabalho na Empresa	3 a 6 meses	40	19,42
	7 m a 1 ano	28	13,59
	1 a 2 anos	50	24,27
	2 a 3 anos	18	8,74
	3 a 4 anos	24	11,65
	4 a 5 anos	12	5,83
	5 a 6 anos	17	8,25
	Mais de 7 anos	17	8,25

Natureza da Empresa	Privada	185	89,81
	Pública	17	8,25
	Sem fins Lucrativos	3	1,46
	Profissional Liberal	1	0,48

Fonte: Dados da pesquisa

Significados do Trabalho

O trabalho carrega em si significados construídos pelo homem em seu processo de interagir e de se apropriar de uma realidade que, ainda que externa, é moldada e construída por e com ele mesmo. Estes significados afetam não somente o tipo de vínculo que o indivíduo estabelece com a organização, mas também a sua identidade profissional e pessoal, a sua vida e o seu viver. Tal representatividade do trabalho carrega, portanto, uma conotação cognitiva subjetiva e social. Subjetiva porque é individual, particular e peculiar de cada um, o qual o significa de acordo com suas próprias experiências. E social, porque é um processo compartilhado com os elementos que compõem uma sociedade e sua história (BORGES E TAMAYO, 2001).

A partir da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT – BR (Fernandes, Gonçalves e Oliveira, 2012), foi possível apreender as representações dos participantes da pesquisa a respeito da realidade do trabalho no que tange às dimensões: Realização Pessoal, Emocional Positiva, Econômica e Emocional Negativa.

TABELA 2: Média das Dimensões dos Significados Atribuídos ao Trabalho de acordo com as variáveis sociodemográficas

		Dimensão Realização Pessoal Trabalho	Dimensão Emocional Positiva do Trabalho	Dimensão Econômica do Trabalho	Dimensão Emocional Negativa do Trabalho
Sexo	Masculino	5,5	4,6	4,8	2,9
	Feminino	5,3	4,5	4,4	2,7

Idade	18 a 21 anos	5,4	4,6	4,6	2,8
	22 a 29 anos	5,3	4,5	4,6	2,8
	30 a 42 anos	5,4	4,5	4,5	2,5
	Acima de 42 anos	5,3	5,1	4,8	3,2
Estado Civil	Solteiro	5,4	4,5	4,6	2,7
	Casado	5,4	4,5	4,8	2,8
	Amasiado	5,6	4,4	4,5	3,6
	Desquitado	3,7	5,6	5,7	3,2
	Outro	5,1	2,9	1,0	4,2
Tempo de Trabalho na Empresa	3 a 6 meses	5,4	4,5	4,6	2,8
	7 m a 1 ano	5,4	4,6	4,6	2,8
	1 a 2 anos	5,4	4,5	4,6	2,8
	2 a 3 anos	5,4	4,5	4,6	2,8
	3 a 4 anos	5,4	4,6	4,6	2,7
	4 a 5 anos	5,4	4,5	4,6	2,8
	5 a 6 anos	5,4	4,5	4,6	2,8
	Acima de 7 anos	5,4	4,5	4,6	2,8
Natureza Empresa	Privada	5,4	4,5	4,6	2,8
	Pública	5,4	4,7	4,4	2,9
	Sem fins Lucrativos	5,8	4,9	5,1	2,4
	Profissional Liberal	6	5,4	6	1,5
	Média Geral	5,4	4,6	4,6	2,8

Fonte: Dados da pesquisa

Dimensão da Realização Pessoal do Trabalho

Esta dimensão aborda uma percepção positiva do trabalho, o qual é visto como “fonte de satisfação pessoal, contribuindo para a realização do sujeito, desafiando-o para atualizar os

seus recursos e competências pessoais” (FERNANDES, GONÇALVES E OLIVEIRA, 2012, p.187).

De acordo com os autores, tal dimensão realça elementos voltados à aprendizagem, crescimento profissional, competência, motivação e realização.

O resultado geral apresentado pela amostra (5,4) demonstra que os sujeitos possuem uma visão positiva do trabalho entendendo-o como uma ferramenta que o permite se desenvolver profissional e pessoalmente, fortalecendo suas competências e habilidades. Em especial, os profissionais liberais, apresentaram o maior escore nesta categoria (6), corroborando da mesma percepção. Em contrapartida, os indivíduos desquitados, mostraram os escores mais baixos (3,7), evidenciando não valorizarem o trabalho como fonte de realização e satisfação pessoal.

Dimensão Emocional Positiva do Trabalho

A perspectiva desta dimensão considera o trabalho como um ambiente no qual se desenvolvem as interações sociais e as possibilidades criativas.

O escore de 4,6 demonstra que os sujeitos encontram no trabalho não somente uma oportunidade de fazer amizades, mas também de encontrar o próprio bem-estar e de contribuir para o bem-estar do outro. Cabe ressaltar que os indivíduos com mais de 42 anos e os profissionais liberais pontuaram esta dimensão com um escore mais alto (5,1 e 5,4 respectivamente), atribuindo um nível maior de importância ao trabalho como sendo um lugar agradável e de lazer. Enquanto que, os sujeitos com estado civil categorizado como outros, mostraram as menores pontuações (2,9), e conseqüentemente, uma visão não tão positiva do ambiente de trabalho.

Dimensão Econômica do Trabalho

Conceituada pelos autores, Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012, p. 187) como o “modo como o trabalho é um instrumento para responder às necessidades fundamentais que são garantia da qualidade de vida pessoal, familiar e a um reconhecimento social, ” esta dimensão carrega consigo os elementos que garantem a subsistência do indivíduo. É o lado mais material e objetivo da relação com o trabalho.

Com uma pontuação geral de 4,6, a amostra evidencia esta percepção do trabalho, vendo-o também como necessário à sua sobrevivência através do salário que recebe e que lhe

garante os suprimentos, o sucesso econômico, a estabilidade e a segurança. Os profissionais liberais são os que demonstram ter uma percepção mais aguçada que as demais categorias participantes da pesquisa (score 6). Tal situação talvez possa ser explicada pelo fato deles dependerem financeira e completamente de si mesmos. Eles vivem uma relação onde são donos do próprio negócio ao mesmo tempo em que também são os empregados. Esta é uma relação que fica difícil para eles compreendê-la de forma segmentada, fazendo uma separação entre os papéis. Na outra ponta, os indivíduos identificados com o estado civil outros, pontuaram esta dimensão com o menor score (1,0), minimizando a percepção econômica do trabalho.

Dimensão Emocional Negativa do Trabalho

Representada por uma nuance negativa do trabalho, esta dimensão realça os fatores desgastantes e cansativos do trabalho e do contexto no qual ele acontece.

Entretanto, esta foi a dimensão que apresentou a menor pontuação geral (2,8), o que evidencia que os trabalhadores sentem também os efeitos não positivos do trabalho, mas de uma forma bem menos evidente do que os aspectos positivos do trabalho. Ainda nesta perspectiva, os profissionais liberais são os sujeitos que menos valorizam esta óptica do trabalho, com um score de 1,5, o trabalho para eles não é visto como estressante, repetitivo, fonte de preocupação ou cansativo. O mesmo não se pode dizer dos sujeitos com estado civil outros, estes manifestam que o trabalho é, para eles, fonte de cansaço e problemas a serem resolvidos.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral apreender os significados atribuídos ao trabalho no atual contexto econômico e sócio-histórico e, como objetivos específicos, conhecer como as dimensões que constituem os significados do trabalho, a saber: a realização pessoal, a emocional positiva, a econômica e a emocional negativa se apresentavam para os trabalhadores, no atual contexto econômico do nosso país, marcados por uma forte recessão e demissões em massa realizadas pelas organizações.

Os resultados desta pesquisa apontaram, em sua maioria, para uma perspectiva positiva do trabalho, onde as pessoas o veem mais como fonte de realização pessoal, como um espaço

agradável que propicia a interação social, como uma forma de garantia da sobrevivência e menos como um lugar gerador de estresse e preocupação.

A oportunidade do progresso pessoal conquistado através do aprendizado, do desenvolvimento das competências, da aplicação dos conhecimentos e das responsabilidades adquiridas, parecem ser os fatores mais importantes e decisivos que levam os indivíduos a trabalharem e a permanecerem no trabalho. Os resultados ressaltam a importância das organizações de desenvolverem políticas internas que fomentem o crescimento de seus profissionais e os preparem para assumirem novas responsabilidades.

Apesar de apresentarem uma pontuação menor, as dimensões positivas e econômicas também demonstram que os indivíduos valorizam a interação social, o bem-estar, a estabilidade e a segurança financeira que o trabalho proporciona.

A valorização do trabalho como realização pessoal, remonta a uma interface entre a vida pessoal do sujeito e o seu trabalho. Antunes (Robbins, 2010) é contundente ao relacionar o sentido do trabalho ao sentido da vida, apontando que uma vida dotada de sentido só é possível a partir da realização do indivíduo na esfera do trabalho.

Por sua vez, Hackman e Oldham (1976, citado por Morin, 2001), compreendem que um trabalho com sentido é aquele que é percebido como importante, útil e legítimo para aquele que o realiza. Deste modo, as interações, as características de um trabalho e as diferenças individuais influenciam na motivação, na satisfação e na produtividade no trabalho.

Para Dejours (2007), o trabalho é e continuará a ser central na vida das pessoas em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução, da convivência e da cultura.

Sobre o tema, Freitas, Nascimento e Neves (2013) entendem que a valorização da vida humana inserida no processo produtivo, o aprofundamento dos relacionamentos, a construção de parcerias “ganha-ganha” entre empregador e empregado e o desenvolvimento de ações que possibilitem a construção de relações de trabalho mais estáveis, leais e longas, com a diminuição da manipulação da subjetividade dos trabalhadores são valores importantes que devem permear as relações de trabalho.

A dinâmica organizacional, frente aos resultados desta pesquisa, nos leva a concluir que quando os indivíduos se encontram conscientes dos objetivos que a organização pretende atingir e se identificam com eles, elas podem e devem estimular a flexibilidade de ação e

criatividade desses, explicando as regras, pedindo sugestões e motivando-os a participarem ativamente da vida organizacional, ganhando produtividade e aumentando a satisfação. Além de evitar que os funcionários fiquem alienados, facilitará a implementação de mudanças, quando necessário.

Se por um lado há os valores do trabalho característicos de cada geração, os resultados desta pesquisa nos mostram que o trabalho continua sendo um valor de extrema importância também para os jovens trabalhadores. Talvez o que possa ser percebido de forma diferente das demais gerações é o tempo que estes jovens estão dispostos a esperar até que alcancem sua realização pessoal e profissional, ou seja, possam se desenvolver, galgar cargos dotados de mais responsabilidade e importância.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A.V. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. **A estrutura cognitiva do significado do trabalho**. rPOT, v. 1, 11-44, Jul-Dez, 2001.

DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 19-22, 2007.

DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M. & BISPO, D. A. **Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado** Cad. EBAPE.BR [online], vol.7, n.2, pp.349-367, 2009.

FERNANDES, F. S.; Gonçalves, C. M.; Oliveira, P. J. **Adaptação e validação da escala de significados atribuídos ao trabalho** – ESAT. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 13, n.2, 183 – 195, Jul – Dez, 2012.

FREITAS, D. P.; NASCIMENTO, R. P.; NEVES, D. R. **A crise do trabalho e a emergência de novos valores éticos no trabalho**. In: ADCONT, 4, 2013, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro: [s.n.], 2013.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. **O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações.** RAC, v.10, n.1, 55-72, Jan/Marc, 2006.

MATTOS, E., & CHAVES, A. M. **As Representações Sociais entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto [Versão eletrônica].** Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano, 16(3), 66-75, 2006.

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

OCHOA, C. **Amostragem não probabilística: amostra por conveniência.** 2015. Disponível em: <<https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia>>. Acesso em 16 de abril de 2019.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RODRIGUES, A; ASSMAR, E. M. L; JABLONSKI, B. **Psicologia Social.** Petrópolis: Vozes, 2010.

ZANELLI, J. C. & SILVA, N. **Cultura organizacional.** Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 407-442.