



Graduação Pós-Graduação
 Artigo completo Relato de prática Resumo expandido

SENTIDO DO TRABALHO: Estudo de caso a partir das percepções dos colaboradores da Empresa X

Ylane Leticia de Souza Moreira
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Ylleticia.souza@gmail.com

Juliana Mayumi Nishi
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
juliananishi@uems.br

Gisele Alves Soares Rocha
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
gisele.rocha@uems.br

RESUMO

O Sentido do Trabalho refere-se ao significado que os indivíduos atribuem às suas atividades profissionais, sendo influenciado por fatores pessoais, sociais e organizacionais e podendo se modificar conforme os contextos econômicos, sociais, culturais e tecnológicos, uma vez que, no passado, o trabalho era visto principalmente como fonte de sustento, enquanto atualmente seu sentido pode variar de acordo com os anseios e experiências individuais. Assim, o objetivo do presente estudo de caso, descritivo e quantitativo é investigar as percepções dos colaboradores da empresa X em relação ao sentido do trabalho. Para tanto, foram analisadas as percepções quanto ao Sentido do Trabalho dos colaboradores da organização estudada no que se refere aos antecedentes do trabalho, as características do trabalho, os princípios da organização e às mudanças geradas pela pandemia. Os resultados mostraram que a empresa é, de maneira geral, bem avaliada pelos colaboradores, o que indica que ela consegue se adaptar às mudanças do mercado e se afirmar como uma marca empregadora atrativa, e que eles percebem o Sentido do Trabalho como valoroso, importante, útil e significativo tanto para a organização como para eles próprios.

Palavras-chave: Antecedentes do Trabalho; Ressignificação do Trabalho; Satisfação Pessoal e Profissional; Pandemia.



1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 configurou-se como um período de profundas transformações em escala global, afetando dimensões sociais, econômicas, políticas, tecnológicas e culturais. Tais mudanças foram desencadeadas pela pandemia da COVID-19, que instaurou um cenário de incertezas e desafios sem precedentes. Diante desse contexto, governos, instituições, organizações e a própria sociedade passaram a discutir e buscar estratégias para enfrentar e se adaptar à nova realidade que se estabelecia.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), a pandemia impactou principalmente pequenas e médias empresas, sobretudo nos setores de serviços (65,5%) e comércio (64,1%). No mercado de trabalho, os efeitos foram mais intensos entre trabalhadores informais, cuja redução do emprego foi de -12,6%, enquanto o emprego formal caiu -4,2%; e ocupações de pessoas com baixa escolaridade sofreram queda de cerca de 20% (Velo, 2021). Significa dizer que a população de massa foi a primeira e a que mais sofreu a perda do emprego e renda.

As medidas de distanciamento social adotadas para conter a disseminação da COVID-19 transformaram significativamente o cenário social e laboral, impulsionando mudanças como a expansão do trabalho remoto, maior presença de contratos temporários, treinamentos *online* e maior valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com foco em qualidade de vida, flexibilidade e propósito, sendo que essa mudança de perspectiva também se relaciona às características da geração Z que, conforme Comazzetto *et al.*, (2016), já trazia para o ambiente organizacional demandas por limites mais claros entre vida pessoal e profissional, formas de comunicação diferentes e maior autonomia em relação ao tempo de trabalho.

Entretanto, essas transformações também deram origem a novos fenômenos no mercado de trabalho, como o *quiet quitting*, caracterizado pela realização apenas das atividades mínimas previstas no contrato de trabalho (Karhawi; Souza, 2023). Estudos recentes indicam tendências de insatisfação e mobilidade profissional, apontando que 33% dos trabalhadores não se veem na mesma empresa nos próximos dois anos e que a flexibilidade de horário e local de trabalho é prioridade para a maioria deles (Arruda; Tadeu; Costa, 2023).

Ao mesmo tempo, dados da *Organisation for Economic Cooperation and Development* - OCDE (2024), indicam que o Brasil ocupa posição elevada no número de jovens conhecidos como nem-nem, isto é, que não estudam nem trabalham. De acordo com Silva e Vaz (2020)



essa situação é agravada por fatores como renda, raça e gênero, o que amplia vulnerabilidades sociais e prejudica a formação de capital humano.

Corroborando, Amorim (2024) destaca que sociedades com grande número de pessoas fora do mercado de trabalho enfrentam desafios econômicos e fiscais, tornando necessária a criação de incentivos para o estudo, o trabalho e o desenvolvimento profissional, não apenas por razões financeiras, mas também pelo sentido social e individual atribuído ao trabalho.

Diante do exposto, surge a seguinte questão de pesquisa: quais são as percepções dos colaboradores da empresa X em relação ao sentido do trabalho? O objetivo geral deste estudo é investigar as percepções dos colaboradores da empresa X sobre o Sentido do Trabalho. Para isso, busca-se: (I) verificar os fatores antecedentes quanto ao Sentido do Trabalho percepção dos colaboradores da Empresa X; (II) compreender como o trabalho e os princípios organizacionais são percebidos na empresa; e (III) identificar a influência das mudanças provocadas pela pandemia nessas percepções.

Esta pesquisa justifica-se pela relevância social das mudanças no mercado de trabalho, que influenciam a percepção sobre o sentido do trabalho, já que se relaciona com as variáveis pessoais e sociais que influenciam diretamente as ações dos indivíduos nas organizações. Segundo Morin (2001, p. 09), “a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, exercer seus julgamentos e conhecer a evolução de seus desempenhos”.

Além disso, como afirmam Araújo e Sachuk (2007, p. 64), “refletir [...] sobre a relação homem-trabalho-organização pode propiciar melhores condições para compreender a tensão entre as lógicas da empresa e a lógica do sentido do trabalho para os sujeitos”, contribuindo para repensar o papel das organizações na promoção da humanização do trabalho

Costa e Vieira (2024, p. 219) corroboram afirmando que esse tema “está em fase de ascensão e pesquisas empíricas se destacam [...] nas quais os sentidos do trabalho ocupam a posição de mediadores, ou se relacionam com outros aspectos comportamentais”. Assim, trata-se de um campo ainda em expansão, especialmente porque transformações sociais, culturais e políticas continuam influenciando a forma como os indivíduos percebem o trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

As seções subsequentes explicam conceitos e a evolução histórica do trabalho incluindo as novas percepções quanto ao modelo de trabalho durante e após a pandemia, bem como o

sentido do trabalho e suas dimensões de análise.

2.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Etimologicamente, a palavra trabalho deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, instrumento utilizado para tortura de presos e escravos, o que historicamente associava o trabalho ao sofrimento e à degradação (Ribeiro, 2004). Contudo, ao longo do tempo, esse conceito passou por transformações. Para Demo (2006, p. 06), “trabalho expressa a capacidade humana de fazer coisas e de fazer-se sujeito, num processo de autovalorização”, não se limitando ao desgaste físico ou à lógica mercantil, mas também representando uma atividade capaz de gerar autorrealização individual e coletiva.

Nesse sentido, o trabalho pode ser compreendido como uma força vital que contribui para o desenvolvimento social, econômico e cultural (Marx, 2014). Assim, “o trabalho é uma condição fundamental na existência humana”, pois por meio dele “o indivíduo se relaciona com a natureza, constrói sua realidade e se insere socialmente” (Rohm; Lopes, 2015, p. 333).

O trabalho é uma das atividades mais antigas da humanidade e carrega sentidos sociais, econômicos e culturais, sendo interpretado de acordo com o contexto histórico e social vivido (Back, 2012). Nas sociedades primitivas, as atividades produtivas estavam relacionadas à sobrevivência coletiva e ao pertencimento ao grupo, sendo baseadas na cooperação e em valores religiosos que fortaleciam os vínculos sociais (Araújo; Sachuk, 2007). Na Antiguidade, o trabalho era dividido entre manual e intelectual, cujas atividades braçais eram destinadas aos escravos, enquanto as intelectuais eram valorizadas e exercidas pelas elites (Back, 2012). Nesse período, o trabalho também era associado à ideia de castigo ou penitência, sendo aceito de forma resignada pelos grupos sociais menos favorecidos (Araújo; Sachuk, 2007).

Com o avanço do capitalismo e das mudanças religiosas analisadas por Weber (2004), o trabalho passou a adquirir um novo significado moral, sendo visto como forma de devoção e disciplina. A ética protestante estimulou a dedicação, a racionalidade e a organização do trabalho, contribuindo para o desenvolvimento do espírito capitalista e para a busca sistemática pelo lucro em uma economia de mercado (Weber, 2004). Posteriormente, com a Revolução Industrial, houve a consolidação do trabalho assalariado e a substituição da força manual pelas máquinas, o que transformou profundamente as relações produtivas (Rohm; Lopes, 2015). Nesse contexto, o trabalho passou a ser considerado a principal força geradora de riqueza e

progresso, impulsionando também movimentos sociais em defesa dos direitos dos trabalhadores (Araújo; Sachuk, 2007).

A industrialização também ampliou a complexidade do trabalho e consolidou sua centralidade nas organizações, sendo objeto de estudos sobre eficiência e métodos produtivos (Back, 2012; Rohm; Lopes, 2015). Entretanto, na modernidade, o trabalho tornou-se cada vez mais intensificado, reduzindo o tempo livre e ampliando sua presença na vida cotidiana (Araújo; Sachuk, 2007). Com o avanço da globalização e das transformações econômicas, novas formas de organização surgiram, substituindo gradualmente o trabalho industrial pelo setor de serviços e ampliando a importância das atividades intelectuais, que oferecem maior flexibilidade de tempo e espaço (Back, 2012).

Nesse cenário contemporâneo, a globalização ampliou os fluxos econômicos e transformou as relações produtivas, substituindo economias de subsistência por modelos baseados na acumulação de capital e na expansão dos mercados (Marx, 2014). Além disso, avanços tecnológicos, como inteligência artificial e *big data*, mudanças nas cadeias produtivas e novas demandas dos consumidores têm impulsionado transformações no mercado de trabalho, criando ocupações e exigindo adaptações constantes das organizações e dos trabalhadores (Arruda; Tadeu; Costa, 2023).

Diante do exposto, observa-se que o trabalho continua em constante redefinição. Como destaca Back (2012, p. 44), “o velho e o novo conviverão ainda por muito tempo”, evidenciando que, ao mesmo tempo em que há avanços nas condições de trabalho, persistem desafios como desemprego e novas desigualdades sociais. Assim, compreender o trabalho exige considerar fatores históricos, sociais, políticos, econômicos, culturais, tecnológicos e geracionais, bem como a necessidade de estratégias flexíveis para lidar com as constantes mudanças no mundo.

2.1.1 O TRABALHO EM PERÍODO PANDÊMICO E PÓS PANDÊMICO

A pandemia da COVID-19 provocou mudanças significativas na forma como as pessoas percebem o trabalho, ampliando a valorização da flexibilidade e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Araújo; Lua, 2021). Nesse contexto, o trabalho remoto, antes pouco adotado, precisou ser implementado rapidamente, fazendo com que o espaço doméstico integrasse o ambiente produtivo (Araújo; Lua, 2021). No Brasil, o teletrabalho já era regulamentado desde 2017, sendo definido como a prestação de serviços realizada fora das dependências da empresa

com uso de tecnologias de informação e comunicação (Lei nº 13.467/2017). Durante a pandemia, o termo *home office* popularizou-se para designar essa modalidade.

A adoção do trabalho remoto exigiu adaptação das empresas no que se refere aos investimentos quanto à segurança de dados e uso de ferramentas digitais de informação e comunicação. Além disso, gestores precisaram desenvolver novas formas de acompanhar produtividade, motivar equipes e manter a comunicação, com maior foco em resultados do que no controle da presença física (Macedo, 2022).

Apesar das vantagens, o *home office* trouxe desafios como dificuldades de concentração, mistura entre rotinas familiares e profissionais, limitações tecnológicas e isolamento social (Araújo; Lua, 2021; Paiva; Ribeiro, 2023). Esses fatores também afetaram a saúde mental dos trabalhadores, aumentando sentimentos de solidão, ansiedade e depressão (OPAS, 2022). Além disso, a flexibilidade inicial muitas vezes resultou em jornadas mais longas e sobrecarga de trabalho. Ainda assim, o modelo remoto permaneceu após a pandemia, sendo frequentemente combinado ao trabalho presencial, no formato híbrido (Yazbek, 2020).

Essas transformações também influenciaram novos comportamentos no trabalho, como o *quiet quitting* (demissão silenciosa), realização apenas das tarefas mínimas exigidas, como forma de evitar sobrecarga e preservar o bem-estar emocional (Ahmed, 2022; Magalhães *et al.*, 2022). Esse fenômeno reflete uma mudança nas expectativas profissionais, com maior valorização da saúde mental, do reconhecimento e da qualidade de vida (Rocha, 2023).

Tais mudanças também se relacionam às características das gerações Y e Z, que valorizam propósito, flexibilidade, desenvolvimento contínuo e ambientes organizacionais mais inclusivos (Comazzetto *et al.*, 2016; Teles; Dutra; Andrade, 2018; Araújo; Anjo; Cappelle, 2022). Essas gerações, fortemente conectadas à tecnologia, tendem a buscar organizações alinhadas a valores como diversidade, inovação e sustentabilidade (Preziosi, 2021).

No Brasil, essa transformação nas relações de trabalho também se reflete no aumento de pedidos de demissão. Em 2023, cerca de 7,4 milhões de trabalhadores pediram desligamento voluntário, e apenas nos primeiros meses de 2024 foram mais de 4 milhões de pedidos (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024). Entre os principais motivos estão salários baixos, estresse, ausência de flexibilidade e reconhecimento e busca por melhor qualidade de vida.

Diante desse cenário, percebe-se que o sentido do trabalho se tornou ainda mais influenciado por fatores individuais, organizacionais e sociais. Assim, compreender o trabalho envolve considerar valores pessoais, necessidades psicológicas e expectativas de qualidade de

vida, tornando o alinhamento entre objetivos pessoais e organizacionais fundamental para o engajamento e o bem-estar dos trabalhadores (Hackman; Oldham, 1976; Morin, 2001).

2.2 O SENTIDO DO TRABALHO

Embora frequentemente utilizados como sinônimos, “sentido” e “significado” possuem diferenças. Para Valoria, Cerqueira e Lunardi (2022), o significado refere-se a uma construção coletiva influenciada pelos contextos histórico, social e econômico, enquanto o sentido corresponde à interpretação individual construída a partir das experiências cotidianas.

Morin (2001) afirma que o trabalho tem sentido quando, além de gerar resultados, proporciona satisfação pessoal e profissional, possuindo objetivos que vão além da remuneração. Costa e Vieira (2024) explicam que o Sentido do Trabalho envolve significação, orientação e utilidade da atividade, bem como a coerência entre o indivíduo e o trabalho. Assim, o sentido do trabalho resulta das experiências do trabalhador em seus ambientes organizacional e social, envolvendo dimensões subjetivas e emocionais (Rodrigues *et al.*, 2017), emergindo da reflexão do indivíduo sobre sua própria experiência laboral (Bendassolli; Gondim, 2014).

Quando os trabalhadores percebem positivamente suas atividades, as condições de trabalho e as relações profissionais, tendem a encontrar maior sentido no trabalho, o que contribui para bem-estar, comprometimento e melhor desempenho (Rodrigues *et al.*, 2017). Entre os principais fatores que favorecem esse sentido estão a utilidade social, a autonomia, as oportunidades de aprendizado, a cooperação entre colegas, o reconhecimento e a retidão moral (Rodrigues *et al.*, 2017).

Além disso, quando o trabalho é percebido como significativo, os níveis de motivação e satisfação tendem a aumentar (Hackman; Oldham, 1976). Isso ocorre porque a percepção de utilidade e valor intrínseco fortalece o engajamento, o comprometimento organizacional e o equilíbrio entre trabalho e saúde mental (Morin, 2001). Nesse sentido, a organização do trabalho deve possibilitar o desenvolvimento de competências, autonomia e acompanhamento do desempenho dos trabalhadores (Morin, 2001).

O modelo de Hackman e Oldham (1976) destaca que o sentido do trabalho está relacionado às características como variedade de tarefas, identidade e significado da atividade, autonomia e *feedback*. Essas dimensões influenciam os estados psicológicos dos trabalhadores, favorecendo maior responsabilidade, motivação e desempenho.

Além das particularidades do trabalho, fatores organizacionais também influenciam o sentido atribuído à atividade. A cultura organizacional, a liderança e o reconhecimento contribuem para que os colaboradores percebam valor em suas contribuições e se sintam mais alinhados aos objetivos da organização (Hackman; Oldham, 1976; Chiavenato, 2003).

Morin (2001) destaca ainda que o trabalho tende a ter sentido quando apresenta algumas características: ser realizado de forma eficiente, ser intrinsecamente satisfatório, ser moralmente aceitável, proporcionar relações humanas positivas, garantir autonomia e segurança e manter o indivíduo ativo. Dessa forma, o trabalho pode ser compreendido como um espaço de desenvolvimento pessoal e profissional, no qual propósito, valores e objetivos organizacionais se alinham, favorecendo ambientes mais saudáveis e produtivos.

Por fim, “os Sentidos do Trabalho estão, historicamente, vinculados às condições materiais da sociedade” (Araújo; Sachuk, 2007, p. 63), bem como à forma como os indivíduos constroem sua identidade e se inserem nos modos de produção. Assim, compreender o sentido do trabalho exige considerar as transformações sociais e históricas que moldam as relações entre indivíduos, organizações e sociedade.

2.2.1 Dimensões analíticas do Sentido do trabalho

Para Morin (2001), o sentido do trabalho está relacionado à percepção de utilidade, ao desenvolvimento de competências, à autonomia e ao reconhecimento, elementos que influenciam a forma como os indivíduos se engajam em suas atividades. Nessa perspectiva, Rodrigues *et al.* (2017) destacam que o sentido do trabalho é construído a partir da interação entre as condições organizacionais e as experiências dos trabalhadores, envolvendo fatores como valores, relações sociais e contexto institucional.

As transformações no mundo do trabalho, incluindo aquelas intensificadas pela pandemia, bem como aquelas apontadas por Comazzetto *et al.* (2016), sobre as características geracionais, também influenciam essas percepções. Além disso, estudos como os de Teles, Dutra e Andrade (2018) indicam que fatores como reconhecimento, relações interpessoais e condições de trabalho estão associados à forma como o trabalho é percebido, evidenciando a relevância dessas variáveis na compreensão do sentido do trabalho.

De forma simplificada, as variáveis analisadas por Morin (2001), Rodrigues *et al.* (2017), Comazzetto *et al.* (2016) e Teles, Dutra e Andrade (2018), podem ser compreendidas como:

- i. Utilidade Social, relacionada à percepção de que o trabalho contribui para a sociedade;



- ii. Autonomia, associada à liberdade para tomar decisões e organizar as atividades;
- iii. Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento, vinculadas à possibilidade de adquirir e aprimorar conhecimentos e habilidades;
- iv. Cooperação e Relacionamento com Colegas, referente à qualidade das interações no ambiente de trabalho;
- v. Reconhecimento, ligado à valorização do trabalho realizado;
- vi. Retidão Moral, associada à percepção de justiça e ética nas práticas organizacionais;
- vii. Características do Trabalho e Princípios da Organização, relacionadas às condições e valores que orientam o trabalho;
- viii. Mudanças Pandemia e Sentido do Trabalho, que envolvem os impactos das transformações recentes no contexto laboral; e
- ix. Sentido do Trabalho, entendido como o significado atribuído pelo indivíduo à sua atividade profissional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo caracteriza-se como descritivo, cujo objetivo é descrever as características de um grupo (Gil, 2008), identificando e quantificando as principais percepções sobre o sentido do trabalho. Em termos de tipologia, trata-se de um estudo de caso, que de acordo com a concepção de Yin (2001), consiste em uma investigação profunda de um fenômeno contemporâneo, analisado dentro de seu contexto.

A abordagem do estudo é quantitativa, que segundo Zanella (2006), utiliza instrumentos estatísticos para mensurar as relações entre variáveis. Essa abordagem foi empregada para verificar a frequência e a distribuição das respostas relacionadas ao sentido do trabalho, pois, conforme Prodanov e Freitas (2013), aspectos da realidade podem ser quantificados, traduzindo opiniões e informações em dados numéricos para posterior análise.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário, elaborado na plataforma *Google Forms*, e enviado aos participantes via *WhatsApp* pelas próprias autoras entre os dias 01 e 05 de novembro de 2024. Ao todo, foram obtidas 31 respostas. O questionário sobre o Sentido do Trabalho foi estruturado em duas seções: a primeira contendo perguntas sobre o perfil dos respondentes, e a segunda composta por 54 perguntas fechadas baseadas e adaptadas nas variáveis analisadas de Rodrigues *et al.* (2017), Mota (2017), Morin (2001), Comazzetto *et al.*, (2016), Bueno (2002), OCDE (2024), Back (2012), Teles, Dutra e Andrade (2018), Preziosi



(2021) e elaboradas pelas autoras, conforme exposto no Quadro 01.

Quadro 01: Questionário da pesquisa

Variável	Código	Questão/afirmação	Fonte
Utilidade Social	UTS1	Meu trabalho é útil para a sociedade.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	UTS2	Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	UTS3	Meu trabalho é útil para outras pessoas.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
Autonomia	AUT1	Eu tenho autonomia em meu trabalho.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	AUT2	Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	AUT3	Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento	OAD1	Meu trabalho me permite atingir meu potencial.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	OAD2	Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	OAD3	Meu trabalho me dá oportunidade de aprender.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
Cooperação e Relacionamento com Colegas	CRC1	Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	CRC2	Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	CRC3	Eu posso contar com o apoio dos meus colegas.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	CRC4	Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	CRC5	Meu trabalho me permite ter contatos interessantes com outros, possibilita fazer parte de um grupo.	Baseado em Mota (2017)
Reconhecimento	RCN1	Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	RCN2	Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	RCN3	Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	RCN4	Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
Retidão Moral	RM1	Eu trabalho em uma organização que presta atenção à dignidade humana.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	RM2	Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	RM3	Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	RM4	Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
Características do Trabalho e	CTPO1	Meu trabalho me permite me sentir seguro.	Baseado em Comazzetto <i>et al.</i> , (2016)



Princípios da Organização	CTPO2	Meu trabalho me possibilita uma variedade de habilidades	Baseado em Morin (2001)
	CTPO3	Meu trabalho me possibilita uma variedade de tarefa	Baseado em Morin (2001)
	CTPO4	Meu trabalho possui carga horária adequada.	Baseado em Morin (2001)
	CTPO5	Meu trabalho tem salário justo e adequado	Baseado em Morin (2001)
	CTPO6	Eu trabalho em uma organização que tem boas condições de trabalho	Baseado em Morin (2001)
	CTPO7	Eu recebo feedback da empresa aonde trabalho	Baseado em Morin (2001)
	CTPO8	Um trabalho tem sentido para mim quando garante minha independência financeira	Morin (2001, p. 18)
	CTPO9	Um trabalho tem sentido para mim quando há agenda de trabalho definida.	Baseado em Morin (2001)
	CTPO10	Um trabalho tem sentido para mim quando é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Morin (2001, p. 18)
	CTPO11	Um trabalho tem sentido para mim quando é intrinsecamente satisfatório	Baseado em Morin (2001)
	CTPO12	Meu trabalho compartilha dos mesmos ideais e valores que os meus.	Baseado em Morin (2001)
	CTPO13	Um trabalho tem sentido para mim quando é realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Baseado em Morin (2001)
	CTPO14	Um trabalho tem sentido para mim quando é moralmente aceitável	Morin (2001)
Mudanças Pandemia e Sentido do Trabalho	MPST1	Eu me identifico e gosto do meu trabalho	Baseado em Bueno (2002)
	MPST2	Um trabalho tem sentido para mim quando garante segurança e saúde (física e mental)	Adaptado de Morin (2001) e Mota (2017)
	MPST3	Um trabalho tem sentido para mim quando a minha jornada de trabalho é flexível	Adaptado de OCDE (2024)
	MPST4	Um trabalho tem sentido para mim quando posso trabalhar de qualquer lugar.	Adaptado de Back (2012)
	MPST5	Um trabalho tem sentido para mim quando tenho equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional	Elaborado pelas autoras
	MPST6	Um trabalho tem sentido para mim quando tenho qualidade de vida.	Elaborado pelas autoras
	MPST7	Meu trabalho me permite me sentir desafiado.	Elaborado pelas autoras
	MPST8	Um trabalho tem sentido para mim quando tem valores pessoais e sociais, como sustentabilidade, diversidade e inclusão parecidos com os meus.	Adaptado de Teles, Dutra e Andrade (2018)
	MPST9	Um trabalho tem sentido para mim quando incentiva a minha criatividade e inovação.	Adaptado de Preziosi (2021)
Sentido do Trabalho	ST1	O trabalho que faço é muito importante para mim.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST2	O trabalho que faço aqui tem valor.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)



	ST3	O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST4	Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST5	O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST6	O trabalho que faço nesta organização tem valor.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST7	O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST8	Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)
	ST9	Meu trabalho é importante para esta organização.	Rodrigues <i>et al.</i> , (2017)

Fonte: Elaborado pelas autoras

As questões foram formuladas em escala *Likert* com uma escala de 1 a 5, onde 1 significa “Discordo totalmente”, 2) Discordo, 3) Neutro, 4) Concordo e 5) Concordo totalmente”. Para garantir o anonimato dos respondentes, não foi solicitada identificação. A análise dos resultados foi realizada por meio de estatística descritiva, utilizando-se o *software* Excel (versão 2016) para o cálculo de frequências, médias e desvios padrão.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

O perfil dos 31 respondentes da pesquisa apresenta como características sendo a maioria dos respondentes reside em Ponta Porã (MS), representando 71% do total, enquanto o menor percentual é de Sete Quedas (MS), com 6,5%. Em relação ao gênero, a maioria dos participantes é feminina (74,2%). No que se refere à idade, 51,6% dos colaboradores têm entre 18 e 27 anos, sendo classificados como pertencentes à geração Z; enquanto 45,2% têm entre 28 e 43 anos, compondo a geração Y. Quanto ao estado civil, 38,7% dos participantes são casados, quase metade são solteiros e 12,4% vivem em união estável.

Ao analisar a quantidade de filhos, verifica-se que apenas 19% dos respondentes têm filhos: destes, 16,1% possuem até dois filhos e 3,2% possuem três ou mais, destacando que 80,7% dos respondentes não têm filhos. Em relação ao número de pessoas na residência, 74,2% dos respondentes vivem com duas a quatro pessoas; 12,9% residem sozinhos; e 13% vivem com mais de quatro pessoas. Quanto à participação no orçamento doméstico, 45,2% dos respondentes colaboram com as despesas, enquanto 35,5% possuem total responsabilidade

financeira no domicílio. No que diz respeito à escolaridade, praticamente metade tem até o Ensino Médio Completo. Por fim, a variável de tempo de empresa revela que 74,2% dos respondentes estão na organização há até três anos, e 16,1% há mais de dez anos.

4.2 REORGANIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS E FATORES ANTECEDENTES DO SENTIDO DO TRABALHO

Considerando as nove variáveis inicialmente propostas, procede-se à sua reorganização analítica com base na abordagem de Rodrigues *et al.* (2017), que identificam seis fatores antecedentes do sentido do trabalho, sendo eles (i) utilidade social, (ii) autonomia, (iii) oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento, (iv) cooperação e relacionamento entre colegas, (v) reconhecimento e (vi) retidão moral, de modo que as variáveis características do trabalho e princípios da organização, bem como mudanças pandemia e sentido do trabalho, passam a ser tratadas como elementos contextuais que influenciam esses fatores, enquanto a variável sentido do trabalho permanece como constructo central a ser explicado.

Assim, a fim de responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa de verificar os fatores antecedentes quanto ao sentido do trabalho na percepção dos colaboradores da Empresa X, serão apresentados cada um desses antecedentes.

4.2.1 Antecedentes do sentido do trabalho

Referente ao antecedente “Utilidade Social”, a Tabela 01 apresenta os resultados.

Tabela 01: Antecedente Utilidade Social

Antecedente	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Utilidade Social	UT1	4,48	5	0,61
	UT2	4,38	5	0,65
	UT3	4,51	5	0,80
	Total	4,46	5	0,69

Fonte: Dados da Pesquisa

De modo geral, os colaboradores da empresa X concordam totalmente (moda 5) com a contribuição e utilidade que seu trabalho tem para as pessoas e para a sociedade, fato que pode beneficiar a organização estudada, uma vez que de acordo com Rodrigues *et al.* (2017) quanto

maior o sentimento de utilidade social, maior será o sentido do trabalho, bem como apontados por Morin (2001) maior será a lealdade, comprometimento e engajamento.

Referente ao antecedente Autonomia, a Tabela 02 ilustra que os colaboradores da empresa X concordam sobre a liberdade e de poderem tomar as decisões no trabalho (modas entre 4 e 5). No entanto, destaca-se os valores dos desvio-padrão que são altos, isto é, quando questionados, por exemplo, sobre “Eu tenho autonomia em meu trabalho” (AUT1), os dados estão mais dispersos, fato este que corrobora com a média de 3,97 e a moda 5.

Tabela 02: Antecedente Autonomia

Antecedente	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Autonomia	AUT1	3,97	5	1,12
	AUT2	3,97	4	0,99
	AUT3	4,22	4	0,90
	Total	4,05	4,3	1,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Um fator importante para compreender a construção do sentido do trabalho é a autonomia, uma vez que o trabalhador sente que seu esforço é reconhecido e valorizado. A possibilidade de tomar decisões e ter controle sobre suas próprias tarefas faz com que o indivíduo se sinta mais valorizado e envolvido emocionalmente. Morin (2001) destaca que a autonomia no trabalho é uma das variáveis que antecedem o sentido do trabalho, reforçando a importância de criar ambientes organizacionais que incentivem a participação ativa.

Referente às Oportunidades de Aprendizado e Desenvolvimento, a Tabela 03 mostra que a média geral das variáveis é 4,27, e indica uma boa percepção quanto aos ganhos em se aprimorar e se aperfeiçoar, ou seja, a variável é bem avaliada pelos participantes, pois a média das variáveis fica entre 4,03 e 4,51.

Tabela 03: Antecedente Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento

Antecedente	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento	OAD1	4,03	4	1,06
	OAD2	4,27	5	0,95
	OAD3	4,51	5	0,71
	Total	4,27	4,67	0,91

Fonte: Dados da Pesquisa

A variável OAD3 (“Meu trabalho me dá oportunidade de aprender”) tem a melhor avaliação média e a menor variação, enquanto OAD1 (“Meu trabalho me permite atingir meu potencial”), apresenta uma maior dispersão nas respostas. Isso indica que, mesmo que consideram as oportunidades boas, algumas áreas específicas podem precisar de mais foco ou melhorias.

As organizações e os profissionais que buscam sucesso a longo prazo precisam reconhecer e responder a essas dinâmicas complexas. Isso exige uma abordagem que vá além da eficiência e produtividade, para incorporar uma compreensão profunda do que motiva e engaja os indivíduos em um mundo em constante mudança. Assim, conforme mencionado por Arruda, Tadeu e Costa (2023, p. 6), “os empregadores estimam que 44% das habilidades dos trabalhadores serão alteradas nos próximos cinco anos e que 60% da atual força de trabalho irá demandar treinamento antes de 2027”. Dessa forma, a Empresa X vai ao encontro do que está sendo demandado pelas tendências e cria percepções positivas em seus funcionários.

A colaboração entre a equipe é um dos fatores destacados por Rodrigues *et al.* (2017) e reforça a ideia de que o ambiente social no local de trabalho contribui para a construção de uma experiência mais positiva. O apoio de colegas e gestores faz com que os trabalhadores se sintam mais conectados ao seu trabalho, fortalecendo tanto o sentido do que fazem quanto sua identificação emocional com a organização. A Tabela 04 ilustra os resultados desse antecedente.

Tabela 04: Antecedente Cooperação e Relacionamento com Colegas

Antecedente	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Cooperação e Relacionamento com Colegas	CRC1	4,29	4	0,63
	CRC2	4,39	4	0,60
	CRC3	4,13	4	0,66
	CRC4	4,20	4	0,69
	CRC5	4,26	4	0,76
	Total		4,25	4

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme exposto, nota-se que o relacionamento e a cooperação são avaliados positivamente e apresenta consistência nas respostas com um desvio-padrão baixo na maioria, isto é, quando questionados sobre a boa relação, apoio, colaboração para o alcance dos objetivos e trabalho como equipe, os colaboradores da Empresa X mantem o mesmo grau de concordância com as afirmativas, não tendo os dados tão dispersos. Assim, de acordo com

Rodrigues *et. al* (2017), as boas relações com os colegas de trabalho permitem uma sensação de bem-estar físico e mental, gerando, conforme Hackman e Oldham (1975) uma satisfação que vai além de recompensas financeiras.

Outro fator que antecede o sentido do trabalho é o reconhecimento, que atua como um reforçador também do comprometimento afetivo (Rodrigues *et al.*, 2017). Quando os trabalhadores sentem que seus esforços são reconhecidos pela organização, eles desenvolvem um vínculo emocional mais forte com o trabalho. O reconhecimento pode vir de diversas formas: elogios, promoções, bônus ou *feedbacks* positivos, o que alimenta a percepção de que o trabalho é significativo e, conseqüentemente, eleva o comprometimento afetivo (Rodrigues *et al.*, 2017). A tabela 05 exhibe os resultados desse antecedente.

Tabela 05: Antecedente Reconhecimento

Antecedente	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Reconhecimento	RCN1	3,87	4	0,97
	RCN2	3,90	4	0,64
	RCN3	3,55	4	1,04
	RCN4	3,84	4	0,88
	Total	3,79	4	0,88

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 05 indica uma percepção positiva dos colaboradores (moda 4), porém, algumas variáveis apresentam desvio-padrão alto, principalmente em RCN1 – Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores (0,97) e RCN3 – Eu tenho reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho (1,04), apontando falta de uniformidade, onde alguns acreditam que o reconhecimento é adequado, outros o consideram insuficiente.

Especificamente a variável RCN3 apresenta a média mais baixa (3,55) e o maior desvio-padrão (1,04), indicando que este é o aspecto mais crítico em termos de reconhecimento. As variáveis RCN2 e RCN4 têm desvios-padrão menores (0,64 e 0,88, respectivamente), o que indica que, nestes aspectos, as percepções quanto ao reconhecimento dos seus colegas e da justiça quanto à carreira são mais consistentes. Destaca-se que, de acordo com Chiavenato (2003), quando se há a percepção de ser reconhecido, maior será a sensação de bem-estar no trabalho. Assim, apesar da moda ser 4, sugere-se que a Empresa X promova mais ações voltadas ao reconhecimento dos esforços realizados por seus colaboradores (RCN3 e RCN4) e por parte dos superiores (RCN1).

Em relação à Retidão Moral, os dados da Tabela 06 apontam para uma percepção muito boa desta variável, uma vez que a média total é de 4,27 e a moda de 4,75.

Tabela 06: Antecedente Retidão Moral

Antecedente	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Retidão Moral	RM1	4,13	4	0,79
	RM2	4,42	5	0,61
	RM3	4,10	5	1,02
	RM4	4,45	5	0,66
	Total	4,27	4,75	0,77

Fonte: Dados da Pesquisa

As variáveis RM2 (4,42) e RM4 (4,45) possuem médias mais altas e desvios-padrão mais baixos (0,61 e 0,66, respectivamente), o que significa que, nestes aspectos, as respostas foram mais consistentes e as percepções foram mais uniformes no que tange às ações da Empresa X quanto à dignidade humana e no respeito com as pessoas.

A variável RM3 tem o maior desvio-padrão (1,02), indicando maior variação nas respostas, o que sugere que, apesar da moda ser 5, nem todos os respondentes têm a mesma opinião sobre a Empresa X valorizar a igualdade de tratamento entre as pessoas. De acordo com Morin (2001), ter um trabalho moralmente aceito transcendem questões particulares e promove uma sensação de lutar em prol de causas importantes e significativas, refletindo posteriormente no modo de como o trabalho é sentido. Dessa forma, a tabela 07 ilustra os principais resultados sobre os antecedentes do Sentido do Trabalho.

Tabela 07: Antecedentes do Sentido do Trabalho da Empresa X

Antecedentes	Média	Moda	Desvio-padrão
Utilidade Social	4,46	5	0,69
Autonomia	4,05	4,3	1,00
Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento	4,27	4,6	0,91
Cooperação e Relacionamento com Colegas	4,25	4	0,67
Reconhecimento	3,79	4	0,88
Retidão Moral	4,27	4,75	0,77

Fonte: Dados da Pesquisa

Em termos gerais, os antecedentes do Sentido do Trabalho são avaliados positivamente

com moda de 4, 5 ou valores próximos de 5 em praticamente todos os antecedentes. A média dos antecedentes varia de 3,79 (Reconhecimento) a 4,46 (Utilidade Social), com a maioria dos antecedentes tendo boas percepções. Embora haja uma discrepância no reconhecimento, que tem a média mais baixa, isso pode indicar que, enquanto a maioria dos aspectos é bem percebida, o reconhecimento talvez precise de mais atenção. Já a consistência das respostas é mais variada nos aspectos de Oportunidade de Aprendizagem e Desenvolvimento e Autonomia, indicado pelo desvio-padrão entre (0,91 e 1,0 respectivamente) o que sugere que as percepções sobre Autonomia são mais variadas, e esta variação indica que alguns respondentes sentem que têm muita autonomia, enquanto outros consideram que não têm o suficiente.

As variáveis de Utilidade Social e Retidão Moral possuem as médias mais altas, com boa consistência nas respostas, indicando que essas áreas são amplamente valorizadas. Quanto às Oportunidades de Aprendizagem e Desenvolvimento, Cooperação e Relacionamento com Colegas têm boas avaliações, mas a variação nas respostas pode indicar que há espaço para melhorias, principalmente em aspectos mais específicos de cada área.

Esses dados apontam áreas de destaque, como Utilidade Social e Retidão Moral, mas também sugerem que áreas como Reconhecimento e Autonomia podem precisar de ajustes para alinhar melhor as percepções dos respondentes. Segundo Morin (2001, p. 09), deve-se “oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar”.

4.2.2 Características do Trabalho e os Princípios da Organização

Respondendo ao objetivo específico de “caracterizar o trabalho e os princípios da organização presentes na Empresa X sob ótica dos colaboradores” a Tabela 08 exhibe os resultados.

A média total de 4,21 e a moda de 4,36 indicam que as Características do Trabalho e Princípios da Organização são, de modo geral, percebidas de forma positiva. As variáveis CTPO13 – Um trabalho tem sentido para mim quando é realizado de forma eficiente e leva a um resultado - (média 4,55) e CTPO8 – Um trabalho tem sentido para mim quando garante minha independência financeira (média 4,45) apresentam as melhores médias e os desvios-padrão baixos (0,56 e 0,61, respectivamente), as percepções sobre essas variáveis são muito consistentes, ou seja, os respondentes têm uma visão bastante alinhada e positiva.

Tabela 08: Característica do Trabalho e Princípios da Organização presentes na Empresa X

Características do Trabalho e Princípios da Organização	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
	CTPO1	4	4	0,84
	CTPO2	4,22	4	0,79
	CTPO3	4,35	4	0,78
	CTPO4	4,26	5	0,84
	CTPO5	3,90	4	0,93
	CTPO6	4,35	4	0,65
	CTPO7	3,81	4	0,86
	CTPO8	4,45	5	0,61
	CTPO9	4,30	4	0,68
	CTPO10	4,35	4	0,60
	CTPO11	4,32	5	0,78
	CTPO12	3,90	4	0,89
	CTPO13	4,55	5	0,56
	CTPO14	4,29	5	0,73
Total	4,21	4,36	0,75	

Fonte: Dados da Pesquisa

Isto significa que os colaboradores da Empresa X consideram com mais propriedades no trabalho os lados financeiros e de efetividade. Este fato corrobora com CTPO5 (Meu trabalho tem salário justo e adequado) ao apresentar o maior desvio-padrão entre as demais variáveis, ou seja, quando questionados sobre a remuneração, os colaboradores apresentaram opiniões diversas. Destaca-se que a maioria dos colaboradores detém responsabilidade no orçamento doméstico de suas famílias e isso também influencia a forma como percebem o trabalho.

Outras variáveis como CTPO7 (Eu recebo *feedback* da empresa aonde eu trabalho) e CTPO12 (Meu trabalho compartilha dos mesmos ideais e valores que os meus) têm as menores médias e desvios-padrão mais altos, as quais indicam uma variação maior nas áreas de trabalho e princípios da organização, onde as percepções de diferentes colaboradores variam significativamente, sendo um indicativo de leve insatisfação.

Segundo Hackman e Oldham (1976), quando os colaboradores recebem o *feedback* sobre seu desempenho, além de favorecer a organização e de permitir corrigir erros e aprimorar seus treinamentos, também permite que o funcionário consiga alinhar seu desempenho com o



esperado aumentando sua motivação e satisfação. Morin (2001, p. 16) menciona que “é importante que a organização das tarefas e das atividades se torne favorável à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam”

Destacam-se as variáveis CTPO4 (Meu trabalho possui carga horária adequada), CTPO8 (Um trabalho tem sentido para mim quando garante minha independência financeira), CTPO11 (Um trabalho tem sentido para mim quando é intrinsecamente satisfatório), CTPO13 (Um trabalho tem sentido para mim quando é realizado de forma eficiente e leva a um resultado) e CTPO14 (Um trabalho tem sentido para mim quando é moralmente aceito) que apresentaram as maiores modas desse construto.

Assim, as características do trabalho que permeiam na Empresa X estão relacionadas principalmente à: Finalidade, eficiência, realização, atualização, responsabilidade, aprendizagem, contribuição social, retidão às práticas sociais e organizacionais e independência financeira. Já em relação aos princípios da organização: Clareza e importância dos objetivos, Utilidade, valor dos resultados, Racionalidade das tarefas, Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa, Desafios e ideais, Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas, *Feedback* sobre o desempenho, Regras do dever e do saber viver em sociedade e Valores morais e éticos.

4.2.3 Sentido de Trabalho e a pandemia

Respondendo ao objetivo específico de “Identificar as percepções dos colaboradores quanto à influência das mudanças geradas pela pandemia no Sentido do Trabalho”, os dados da Tabela 9 apresentam uma percepção positiva, com média geral de 4,39 e moda de 4,67.

As mudanças do trabalho advindas do período de pandemia são consideradas benéficas na percepção do Sentido de Trabalho de acordo com os respondentes, isto é, os colaboradores da Empresa X concordam ou concordam totalmente que o sentido do trabalho está associado: à identificação com o trabalho (MPST1), quando o trabalho garante segurança e saúde física e mental (MPST2), quando o trabalho é flexível (MPST3) onde pode-se trabalhar em qualquer lugar (MPST4), quando o trabalho proporciona equilíbrio entre vidas pessoal e profissional (MPST5), quando promove qualidade de vida (MPST6), tendo a sensação de sentir-se desafiado (MPST7), compartilham dos mesmos valores (sustentabilidade, inclusão e diversidade) (MPST8) e quando a empresa incentiva à inovação e criatividade (MPST9).

Tabela 9: Mudanças geradas pela pandemia no Sentido do Trabalho

	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Mudanças Pandemia e Sentido do Trabalho	MPST1	4,39	5	0,83
	MPST2	4,48	5	0,61
	MPST3	4,26	4	0,76
	MPST4	4,10	4	0,82
	MPST5	4,42	4	0,55
	MPST6	4,55	5	0,50
	MPST7	4,26	5	1,10
	MPST8	4,41	5	0,61
	MPST9	4,64	5	0,54
	Total	4,39	4,67	0,70

Fonte: Dados da Pesquisa

As afirmativas MPST9 – Um trabalho tem sentido para mim quando incentiva a minha criatividade e inovação (média 4,65) e MPST6 – Um trabalho tem sentido para mim quando tenho qualidade de vida (média 4,55) se destacam como as variáveis mais positivas, sugerindo que as mudanças que ocorreram nessas áreas foram bem recebidas pelos respondentes. Destaca-se que a idade da maioria dos respondentes são aqueles pertencentes as Gerações Y e Z, que buscam oportunidades de desenvolvimento contínuo (Teles; Dutra; Andrade, 2018) e gostam de trabalhar em ambientes que incentivem a inovação e a flexibilidade (Preziosi, 2021). Este resultado também corrobora com Araújo e Lua (2021) quando mencionam que devido a pandemia e as grandes perdas, muitas pessoas começaram a valorizar mais o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Interessante notar que em comparação ao construto “Características do Trabalho e Princípios da Organização”, as Mudanças provocadas pela Pandemia no Sentido do Trabalho apresentam média e moda maiores e um desvio padrão menor, ou seja, mostraram que a pandemia trouxe alterações de como o Trabalho é sentido, ou seja, as organizações que se atentarem apenas aos aspectos formais e tradicionais do trabalho tendem a apresentar colaboradores insatisfeitos e desmotivados, aumentando os índices de *quiet quitting*.

Dessa forma, o objetivo geral de "investigar as percepções dos colaboradores da empresa X em relação ao sentido do trabalho" foi alcançado. A pesquisa revelou uma percepção positiva sobre o Sentido do Trabalho e seus antecedentes, indicando que a empresa X oferece uma experiência significativa aos seus colaboradores. De maneira geral, a organização atende

às demandas da geração Y e Z, especialmente em aspectos como valores, objetivos e oportunidades de aprendizado, por exemplo. Além disso, foi evidenciado que o impacto social do trabalho é considerado um fator importante, e o reconhecimento surge como uma variável de alta relevância para os colaboradores. A maioria das variáveis analisadas recebeu avaliações favoráveis, sugerindo um bom alinhamento de perspectivas entre os colaboradores e a empresa.

Esses fatos corroboram com os resultados quando questionados sobre o Sentido do Trabalho. A Tabela 10 expõe as médias, modas e desvio-padrões indicando que a maioria das variáveis tem uma moda entre 4 e 5, ou seja, os respondentes concordam ou concordam totalmente com a percepção de que o trabalho feito é importante (ST1), tem valor (ST2 e ST8), significado (ST3), sentido (ST4) e importância (ST5 e ST9) seja para a organização (ST6) seja para eles (ST7).

Tabela 10: Sentido do Trabalho da Empresa X

	Variável	Média	Moda	Desvio-padrão
Sentido do Trabalho	ST1	4,45	5	0,61
	ST2	4,35	4	0,65
	ST3	4,42	5	0,61
	ST4	4,30	5	0,77
	ST5	4,42	5	0,61
	ST6	4,32	4	0,64
	ST7	4,42	5	0,66
	ST8	4,19	4	0,78
	ST9	4,35	4	0,65
	Total	4,36	4,55	0,66

Fonte: Dados da Pesquisa

De acordo com Rodrigues *et al.* (2017), quando mencionam que se o indivíduo percebe positivamente o seu trabalho, as condições em que realiza o seu trabalho, as relações que dão origem ao seu trabalho, então ele encontrará sentido em seu trabalho e, conseqüentemente, irá se sentir bem fisicamente e mentalmente, cooperando com os outros para atingir os objetivos definidos e melhor desempenho.

A análise dos dados revela que a Empresa X tem conseguido atender de forma satisfatória às expectativas e demandas dos seus colaboradores, principalmente nas áreas de utilidade social, retidão moral e oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. As

variáveis relacionadas à qualidade de vida e à flexibilidade no trabalho, especialmente após as mudanças impostas pela pandemia, mostraram-se altamente valorizadas, pelas gerações Y e Z, que buscam ambientes mais dinâmicos e inovadores.

Contudo, há áreas que ainda demandam atenção, como o reconhecimento, que apresenta uma média mais baixa, indicando que este aspecto precisa de um aprimoramento para atender às expectativas dos colaboradores. Além disso, a autonomia no trabalho e as oportunidades de aprendizado, embora positivas, apresentam uma maior variação nas percepções, sugerindo que a empresa poderia melhorar em termos de clareza e personalização das oportunidades para diferentes perfis de colaboradores.

Esses resultados indicam que a Empresa X tem grandes ganhos potenciais ao focar em melhorar o reconhecimento dos colaboradores e o desenvolvimento de autonomia. Com isso, a organização pode não só aumentar a satisfação e engajamento, mas também reduzir a desmotivação e evitar a demissão silenciosa, que podem surgir quando os aspectos formais e tradicionais do trabalho não atendem mais às necessidades das novas gerações. A adoção de práticas mais flexíveis e que incentivem a criatividade, alinhadas com os valores de inclusão e sustentabilidade, podem proporcionar à empresa uma vantagem competitiva, além de atrair e reter talentos, fortalecendo sua posição enquanto marca empregadora e sua competitividade.

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho, caracterizado como quantitativo, descritivo e do tipo estudo de caso, teve como objetivo investigar as percepções dos colaboradores da empresa X em relação ao Sentido do Trabalho. A partir da análise dos dados coletados, alcançou-se o objetivo proposto, onde foi identificado elevado nível de concordância entre os colaboradores em relação ao Sentido do Trabalho. Dentre os aspectos estudados a utilidade social, a retidão moral e oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, se destacam positivamente. Por outro lado, as dimensões de autonomia e reconhecimento foram apontadas como passíveis de melhorias.

Esta concordância dos colaboradores em relação a maioria das variáveis estudadas se apresenta como um aspecto positivo para a empresa, uma vez que demonstra sua capacidade de acompanhar as tendências do mercado, tanto no que diz respeito aos antecedentes quanto às dimensões do sentido do trabalho. Tal característica reforça o potencial da organização como marca empregadora atrativa.

A pesquisa foi realizada tendo a maior parte dos colaboradores pertencente à geração Z, e evidenciou algumas especificidades quanto ao comportamento e percepções relacionadas ao período pós-pandêmico. Os resultados indicaram que as demandas contemporâneas do mercado de trabalho estão se transformando e os modelos tradicionais de emprego, antes amplamente valorizados, não são prioridade para essa geração. Os trabalhadores da geração Z buscam maior liberdade, e crescente importância ao propósito e ao impacto social do trabalho, e esta nova mentalidade também tem crescido entre a geração Y.

É importante destacar que as mudanças nas percepções sobre o trabalho também refletem as transformações sociais e econômicas em curso. O contexto pós-pandêmico intensificou questões como saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e responsabilidade social corporativa, que agora se destacam como fatores críticos na atração e retenção de talentos.

Contudo, vale destacar algumas limitações deste estudo. A pesquisa foi realizada com uma amostra restrita de 31 colaboradores, majoritariamente mulheres, de uma instituição privada e não incluiu uma análise qualitativa. Estudos futuros podem explorar uma amostra maior, contemplando diferentes setores e abrangendo tanto organizações públicas quanto privadas. Destaca-se que é relevante investigar os impactos dessas percepções no desempenho organizacional e na retenção de talentos, bem como uma análise comparativa entre diferentes gerações (X, Y e Z), para verificar as semelhanças e diferenças em suas percepções sobre o sentido do trabalho, em especial a maneira como a pandemia influencia esta visão.

Além disto, uma abordagem qualitativa, por meio de entrevistas ou grupos focais, poderia aprofundar os dados levantados e trazer perspectivas mais subjetivas, enriquecendo a compreensão do fenômeno. Essas variáveis podem ser analisadas de forma integrada podem oferecer uma visão mais completa sobre o sentido do trabalho no mercado contemporâneo. Assim, a continuidade desse tipo de investigação não apenas amplia o campo teórico, mas também oferece subsídios práticos para empresas que desejam se adaptar às mudanças no mercado de trabalho e fortalecer sua posição como empregadoras de escolha.

Conclui-se que o trabalho é amplo e rico em sentidos, e que é constantemente transformado devido às mudanças econômicas, sociais e culturais das épocas. Se antes era visto como forma de punição, agora tem ganhado dimensões as quais envolve identidade, bem-estar e justiça social. Com o avanço dos direitos humanos e organização social, o trabalho se distancia cada vez mais das concepções passadas e se mostra como um desafio a repensá-lo de forma mais inclusiva e adaptado aos novos tempos.

REFERÊNCIAS

AHMED, N. O que é 'demissão silenciosa' e porque ela pode ser benéfica para trabalhadores e empresas. **BBC**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-62634185>>. Acesso em: setembro, 2024.

AMORIM, R. Brasil tem o dobro de nem-nem que os países desenvolvidos. 18 de setembro de 2024. **Instagram**. Ricardo Amorim. Link de acesso: <https://www.instagram.com/ricamorim?igsh=aGdrc2I0aG5kY2Y4>. Acesso em: 18 set. 2024

ARAÚJO, E. T. T; ANJO, J. E. S; CAPPELLE, M. C. A. Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho. In: XLVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, ENANPAD, 46., 2022, **Anais** [...] versão online: ENANPAD, set. 2022.

ARAÚJO, T. M; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 46, ed. 27, 2021.

ARAÚJO. R. R; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, Jan/Mar, 2007.

ARRUDA, C; TADEU, H; COSTA, M. **O Futuro do Trabalho**: novas tecnologias e pauta ambiental podem agregar 69 milhões de novas ocupações. Por outro lado, podem eliminar 83 milhões (2023). Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/04/Futuro-do-trabalho_forum-e-FDC.pdf>. Acesso em: Out. de 2024

BACK, N. Trabalho: um conceito em mudança. **Revista Eletrônica de Ciências da Educação**, Campo Largo, v. 11, n. 1, jul, 2012.

BENDASSOLLI, P. F; GONDIM, S. M. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho. **Avances en Psicologia Latinoamericana**, 32, p. 131-147, 2014.

BRASIL, **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 15 Set. 2024.

BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, ano IV, n. 06, 1º Semestre, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações, editora Elsevier, Rio de Janeiro, 2003.

COMAZZETTO, L.R; PERRONE, C.M; VASCONCELLOS, S. J. L; GONÇALVES, J. A. Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, jan./mar. 2016.

COSTA, S. D, M; PAIVA, K. C. M; RODRIGUES. A.L. Sentidos do trabalho: possibilidades de diálogos entre Estelle Morin e Ricardo Antunes?. DOI: 10.53706/gep.v.23.7248. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 23, p. 573-588, jan./dez, 2022.

COSTA, S. D. M.; VIEIRA, M. K. C. Sentidos do Trabalho: Itinerários de Pesquisas em uma Revisão Sistemática da Literatura. **Revista Gestão & Conexões**. Vitória (ES), v. 13, n. 3, de 2024. ISSN: 2317-5087 DOI: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2024.13.3.43643.204.224>. Acesso em: 23 set. 2024

DEMO, Pedro. Trabalho: Sentido da Vida! **Boletim Técnico do Senac**, v. 32, n. 1, p. 4-17, 19 abr. 2006. Disponível em: < <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/321>>. Acesso em: Out, 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

IBGE. **Seis em cada dez empresas percebem efeito negativo da Covid-19 nos negócios**. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28403-seis-em-cada-dez-empresas-perceberam-efeito-negativo-da-covid-19-nos-negocios>. Acesso em: jul 2024.

KARHAWI, I.; SOUZA, A. D. As expressões do pêndulo do trabalho: O trabalhador entre a visibilidade nas redes sociais e o quiet quitting. **Revista Lumen, São Paulo**, v. 8, n. 15, Jan./Jun, 2023.

MACEDO, A.C. Home Office e as estratégias de gestão de pessoas na pandemia. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Centro Socioeconômico, Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/237271?show=full>>. Acesso em: 26 de Set 2024

MAGALHÃES, B. *et al.* **Os sentidos de burnout e algumas reflexões sobre os impactos para a sociedade**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG, Várzea Grande. 2022. Disponível em: <<https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/1695>>. Acesso em: 11 de set 2024.

MARX, K. **Manuscritos econômico-Filosóficos**, Boitempo, São Paulo, 2014.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Sondagem inédita feita pelo MTE

aponta principais motivos para pedidos de demissão. Disponível em: <<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202408/sondagem-inedita-feita-pelo-mte-aponta-principais-motivos-para-pedidos-de-demissao#:~:text=Os%20motivos%20principais%20dos%20pedidos,forma%20de%20trabalho%20da%20empresa>> Acesso em: 11 de out. 2024.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3, p. 08-19, Jul./Set. 2001

MOTA, A. B. C. **O autocuidado do psicólogo clínico: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional**. 2017. Dissertação (Mestrado integrado em Psicologia) - Secção de Psicologia Clínica e da Saúde Núcleo de Psicoterapia Cognitiva-Comportamental e Integrativa. Faculdade de Psicologia. Universidade de Lisboa, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/bitstreams/02f61dbb-ff01-4c8a-9719-b08c2a7804e4/download>. Acesso em: 02 set. 2024.

MTE. Sondagem MTE: os motivos dos desligamentos a pedido no período novembro 2023 a abril de 2024, **Portal gov.br**, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/sondagem-inedita-feita-pelo-mte-aponta-principais-motivos-para-pedidos-de-demissao>>. Acesso em: 02 set. 2024.

OCDE (2024). Education at a Glance 2024: Indicadores da OCDE , OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>. Acesso em: 23 set. 2024

OPAS (2022). Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>>. Acesso em: 10 set 2024.

PACINI, S; TOBLER, R; Bittencourt, V. S. Tendências do home office no Brasil, **Portal FGV**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 10 out. 2024.

PAIVA, J. F. M; RIBEIRO, K. C. S. Desafios à adoção do home office durante a pandemia da COVID-19: uma análise metassíntese. **Revista GeSec**, São Paulo, v. 14, n. 12, p. 21162-21182, 2023.

PREZIOSI, G. A. **A influência da sustentabilidade no engajamento da geração Z no trabalho**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade) - Escola de administração de empresas de São Paulo. FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/6e4c95d0-1f39-417e-a7d6-d60005775c39>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnica da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesquis. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 set. 2024.

ROCHA, E. F. 2023. **Quiet quitting**: demissão silenciosa ou equilíbrio entre saúde mental e trabalho?. Disponível em: <https://abed.org.br/arquivos/demissao_silenciosa_enilton_rocha.pdf>. Acesso em: 15 set. 2024.

RODRIGUES, *et al.* O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista De Administração Pública**, v. 51, p. 1058-1084, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/BMTcHLGcwc4RTMCrbz9RDZw/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: 27 Set 2024.

ROHM, R. H. D; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica, **Cadernos EBAPE**, v.13, p. 332–345, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/kvLGggJXwsQhgWypXXnpZ9r/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: 11 set 2024.

SILVA, E. R. A.; VAZ, F. M. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil. **Mercado de trabalho**, 70, Setembro, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10414/1/bmt_70_jovens_que_ nao.pdf> Acesso em: 23 set. 2024

TELES, A. J.; DUTRA, R. R. T.; ANDRADE, A. L. de A. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2018. Disponível em: <http://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/580>. Acesso em: 10 nov. 2024.

VALORIA, C.S; CERQUEIRA, L. S; LUNARDI, G. L. Sentidos do trabalho no varejo de supermercados: um estudo de uma rede localizada no extremo sul do Brasil. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 16, n. 3, Jul-Set, pp. 55-71, 2022.

VELOSO, F. O impacto da pandemia no mercado de trabalho. **Portal FGV Ibre**, 2021. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho#:~:text=No%20Brasil%20os%20efeitos%20foram,mais%20atingidos%20que%20os%20formais>>. Acesso em: 11 Set. 2024.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Companhia das letras, São Paulo, 2004.

YAZBEK, P. Nem home office, nem escritório: o mercado será híbrido no pós-pandemia, diz diretor do LinkedIn. **InfoMoney**, 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/nem-home-office-nem-escritorio-o-mercado-sera-hibrido-no-pos-pandemia-diz-diretor-do-linkedin/>. ACESSO em: 11 Set 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Trad. Daniel Grassi, 2 ed., Porto Alegre, 2001.

ZANELLA, L. C. H. *et al.* **Metodologia da pesquisa.** Florianópolis: SEAD/UFSC, 2006.