

SENTIDOS DO TRABALHO NO VAREJO DE SUPERMERCADOS: UM ESTUDO DE UMA REDE LOCALIZADA NO EXTREMO SUL DO BRASIL

MEANINGS OF WORK IN SUPERMARKET RETAIL: A STUDY OF A RETAIL CHAIN LOCATED IN THE EXTREME SOUTH OF BRAZIL

Recebido em 12.07.2022 Aprovado em 21.09.2022

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v16i3.55210>

Carolina Souza Valoria

carolvaloria@gmail.com

Programa de Pós-graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande – Rio Grande/Rio Grande do Sul, Brasil

<https://orcid.org/0000-0002-5123-9025>

Lucas Santos Cerqueira

lucasscerqueira@gmail.com

Programa de Pós-graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande – Rio Grande/Rio Grande do Sul, Brasil

Centro de Artes, Humanidades e Letras/Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – Cachoeira/Bahia, Brasil

<https://orcid.org/0000-0001-5287-6133>

Guilherme Lerch Lunardi

gllunardi@furg.br

Programa de Pós-graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande – Rio Grande/Rio Grande do Sul, Brasil

<https://orcid.org/0000-0003-3250-2796>

Resumo

O objetivo desta pesquisa é compreender os sentidos do trabalho para os funcionários que atuam em uma empresa varejista de supermercados localizada no extremo sul do Brasil. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, realizada com 356 funcionários. As questões relacionadas às dimensões Utilidade social, Cooperação e Relacionamento com Colegas, Retidão Moral e Oportunidades de Aprendizagem foram os aspectos melhor avaliados pelos respondentes, enquanto a Autonomia e o Reconhecimento apresentaram a menor percepção. Identificou-se, ainda, que Retidão Moral, Utilidade Social, Oportunidades de Aprendizagem e Cooperação e Relacionamento com colegas são as variáveis que influenciam significativamente os sentidos do trabalho.

Palavras-chave: Sentidos do trabalho. Varejo. Supermercados. Survey. Trabalhadores.

Abstract

The objective of this research is to understand the meanings of work for employees working in a supermarket retail company located in the extreme south of Brazil. This is a descriptive research of a quantitative nature, carried out with 356 employees. Issues related to the dimensions Social Utility, Cooperation and Relationship with Colleagues, Moral Rectitude and Learning Opportunity were the aspects best evaluated by the respondents, while Autonomy and Recognition presented the lowest perception. It was also identified that Moral Rectitude, Social Utility, Learning Opportunity and Cooperation and relationship with colleagues are the variables that significantly influence the directions of work.

Keywords: Meanings of work. Retail. Supermarkets. Survey. Workers.

Introdução

O trabalho ainda é o primeiro momento de realização do indivíduo e para que se possa existir uma vida dotada de sentido fora dele é preciso uma vida dotada de sentido dentro dele (Antunes, 2011). Para Clot (2006), o trabalho exerce uma função psicológica na vida das pessoas e não pode ser considerado uma atividade como outra qualquer. A atividade laborativa se caracteriza por um elemento de busca de sentido da vida do homem (Frankl, 1991). Cada sujeito concebe um sentido ao seu trabalho através das subjetividades e interpretações nas execuções das suas atividades. Ao realizar cada tarefa, o trabalhador constrói uma história e não apenas executa o seu trabalho (Clot, 2006).

Segundo Rodrigues et al. (2017), na sociedade moderna, o trabalho é considerado um tema central na vida do homem, visto que ele dedica uma parcela grande de sua vida às organizações trabalhando formalmente. Através do trabalho, o homem transforma o mundo e a si próprio: o homem se constrói à medida que modifica e age sobre a natureza e o trabalho nasce da ação do indivíduo sobre a natureza transformada (Codo, 1997; Petri, Gallon & Vaz, 2018). Nesse contexto, de acordo com Drenth (1991), é fundamental que o trabalho tenha sentido para quem realiza a atividade, pois através dela o sujeito se desenvolve, sendo também fonte de autorrealização. De acordo com Brignol (2013), o trabalho também pode ser compreendido como uma prática social que tem por finalidade garantir os meios de sobrevivência dos indivíduos, sendo, também, fonte de realizações pessoais. Martins et al. (2018) complementam destacando que o trabalho possui vários sentidos para os indivíduos.

Mais especificamente neste estudo, analisa-se o sentido do trabalho no contexto varejista no Brasil, o qual representa um dos setores mais importantes na geração de empregos formais e um dos que mais crescem no país (Siqueira, 2016). A partir dos anos 1990, o varejo também passou por uma reestruturação, que culminou na flexibilização do trabalho no setor, fruto do modelo toyotista de produção (Siqueira, 2016; Cavalcanti, 2019). Com essas transformações, as relações de trabalho sofreram significativas alterações, das quais o empregador passou a poder contratar o trabalhador por meio de mecanismos que flexibilizam os direitos assegurados aos indivíduos, como, por exemplo, terceirizações, *part-time* e criação do banco de horas (Lemos, 2019). Essas alterações afetam o significado do trabalho para o indivíduo, bem como o envolvimento de decisões que afetam diversas áreas da sua vida (Bendassolli, 2008; Bastos, Pinho & Costa, 1995). Além disso, de acordo com Cavalcanti (2019), o setor varejista de supermercados, mais especificamente, possui longas jornadas de trabalho, incluindo os finais de semana, o que diminui a possibilidade de descanso e de convívio familiar do trabalhador, oferece baixos salários e possibilidades limitadas de crescimento e, ainda, devido à baixa necessidade de especialização para as atividades fins, a lógica abre brecha para a alta rotatividade dos trabalhadores. Além dessas questões estruturais, do ponto de vista conjuntural, marcado recentemente pela pandemia do COVID-19, o setor de varejo de supermercados foi um dos poucos que manteve as suas atividades em praticamente pleno funcionamento a despeito das restrições impostas, para atender as demandas da população.

Assim, compreender os sentidos do trabalho no setor varejista brasileiro pode ser relevante tanto para as empresas que atuam nesse setor quanto para os trabalhadores, à medida que as transformações no mundo do trabalho podem ocorrer de forma diferente, a depender do segmento econômico analisado, podendo auxiliar os gestores de tais empresas a organizar o trabalho, de forma a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, sua motivação, produtividade, satisfação dos indivíduos e, conseqüentemente, da organização, diminuindo, inclusive, a rotatividade dos funcionários (Morin, 2001).

Neste estudo, analisa-se uma rede de supermercados que atua há mais de 50 anos no extremo sul do Rio Grande do Sul, nas cidades de Rio Grande (onde possui 7 lojas, e 1.198 trabalhadores), Pelotas (duas lojas, e 563 trabalhadores) e São Lourenço do Sul (uma loja, e 113 trabalhadores). Definiu-se como objetivo nesta pesquisa compreender os sentidos do trabalho para os funcionários que atuam em uma empresa varejista de supermercados localizada no extremo sul do Brasil. Para responder o objetivo geral, a presente pesquisa definiu os seguintes objetivos específicos: a) descrever o perfil dos trabalhadores da

empresa no atual contexto do mercado de trabalho local; e b) identificar os principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho dos funcionários da empresa varejista estudada.

O artigo está estruturado da seguinte forma: na seção 2, destaca-se o referencial teórico que dá suporte à pesquisa; na seção 3, são detalhados os procedimentos metodológicos empregados no estudo; a seção 4 apresenta os resultados, juntamente com a sua discussão; e, por fim, na seção 5, procede-se às considerações finais da pesquisa.

Sentidos do trabalho

A palavra “sentido” está conectada a diferentes concepções (Brun & Monteiro, 2010). De acordo com Regos, Cunha e Souto (2007), a palavra “sentido” vem de *sentire*, vinculado a verbos como experimentar, pressentir e perceber. Entretanto, segundo Brun e Monteiro (2010), sentido pode ser nomeado de “significado”, referindo-se a um conceito, apresentação mental ou direção. Segundo Da Rosa Tolfo et al. (2011), existem diferentes percepções sobre “sentidos” e “significados” nos estudos sobre sentidos do trabalho. Enquanto “significado” refere-se a uma construção do coletivo a partir de um contexto histórico, econômico e social, o termo “sentido” se refere a um conceito da compreensão e interpretação individual a partir dos significados de experiências do cotidiano.

O sentido em uma atividade, de acordo com Gagné et al. (2010), está conectado com o termo “regulação identificada”. Segundo os autores, a regulação identificada se refere ao ato do indivíduo realizar uma atividade por identificação com os valores dela, permitindo um envolvimento e um comprometimento entre sujeito e atividade, através do significado percebido pela relação com os seus próprios objetivos. Segundo Spinelli-De-Sá e Lemos (2017), os primeiros estudos na área de sentidos do trabalho foram realizados por Hackman e Oldham (1975). Esses psicólogos propuseram um modelo para explicar de que forma as interações, características de emprego e diferenças individuais influenciavam na motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores (Morin, 2001). As três características que contribuem para um trabalho com sentido, segundo Hackman e Oldham (1975), são: (a) a variedade de tarefas: que é a capacidade do trabalhador se identificar com a execução das suas tarefas a partir das suas variações; (b) o trabalho não alienante: aquele no qual o trabalhador consegue entender o processo desde o seu começo até o seu término e compreende o significado do resultado final como uma contribuição social; e (c) o Feedback: quando o trabalhador precisa entender o seu desempenho para ser reconhecido ou para melhorar a sua performance.

A temática de sentidos do trabalho também aparece no grupo de pesquisadores *Meaning of Work* (MOW), que teve seu início no final da década de 1970 (Pereira & Tolfo, 2016). Entre os anos de 1981 e 1983, seus membros conduziram pesquisas em diversos países e, no final dos anos 1980, responsabilizaram-se por um estudo conduzido em oito nações, sendo elas: Alemanha, Bélgica, Estados Unidos, Holanda, Inglaterra, Israel, Japão e a ex-Iugoslávia (Morin, 2001; Pereira & Tolfo, 2016). As pesquisas realizadas por esse grupo concluíram que os sentidos do trabalho possuem funções de experiências individuais, organizacionais e ambientais, onde o indivíduo está inserido (Rodrigues et al., 2017).

De acordo com Morin (2001), outra contribuição importante para o construto de sentidos do trabalho vem dos estudos de Eric Trist, o qual esteve à frente do Instituto Tavistock de Londres. O autor buscou compreender em suas pesquisas quais eram as condições de trabalho que levavam os indivíduos a terem um maior comprometimento no seu trabalho. Nos anos de 1950, após reunir-se com seus colegas pesquisadores, surgiu a abordagem sociotécnica, em que o sentido do trabalho aparecia como variável fundamental (Siqueira, Silva & Angnes, 2017). Tal abordagem previa a organização do trabalho como uma alternativa para melhorar o comprometimento dos trabalhadores, estimulá-los e, como consequência, aumentar o desempenho organizacional a partir de estímulos intrínsecos e extrínsecos dos trabalhadores (Siqueira, Silva & Angnes, 2017).

Já nos anos 1990, England e Whiteley (1990), pesquisadores do grupo MOW, encontraram seis definições de trabalho, sendo elas: os padrões A, B e C, que possuem caráter de contribuição à sociedade e positividade com a palavra trabalho; os padrões D e E, que são caracterizados pela obrigatoriedade da tarefa para se ganhar a vida; e o padrão F, que apresenta condição neutra. Baseado nos estudos do MOW, Morin (2002) se dedicou a entender os sentidos do trabalho entre os administradores que moravam em Quebec (Canadá) e na França. Ao concluir seu trabalho, Morin (2002) identificou três condições que são capazes de ajudar a construção do sentido atribuído ao trabalho, sendo eles: (a) a multiplicidade das atividades; (b) a identidade com o trabalho; e (c) a realização das atividades por completo (do início ao fim). Também se baseando nos estudos do MOW (1987), Morin (2001) passou a estudar os sentidos do trabalho com uma perspectiva de três vieses: o significado individual do trabalho, a orientação ou direção subjetiva e os efeitos da coerência do sujeito com seu trabalho.

A partir do estudo de Morin (2001) foi possível identificar as características atribuídas a um trabalho com sentido para orientar as decisões dos responsáveis pelos processos de transformação, sob a ótica da organização do trabalho, sendo elas:

- a) É feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa: o trabalho é uma atividade que precisa agregar valor a algo, precisa ser uma tarefa produtiva. Para a autora, é importante que a organização do trabalho seja eficiente e que conduza a resultados.
- b) É intrinsecamente satisfatório: o prazer e a realização percebidos através da execução das atividades dão sentido ao trabalho. A partir do momento em que o sujeito exerce seus talentos e competências, soluciona problemas, aprende competências, utiliza todo seu potencial, aumenta sua autonomia dentro do trabalho e também prova dos seus valores pessoais; realizando suas ambições, ele encontra sentido em seu trabalho. Outro ponto a ser destacado é que em empresas que oferecem aos empregados serem administradores de suas atividades e apresentam feedbacks constantes ao trabalhador, isso tende a aumentar a sua eficácia.
- c) É moralmente aceitável: ou seja, é um trabalho que respeita as prescrições sobre viver em sociedade de forma responsável. Um trabalho que não tem utilidade e que não desperta interesse dos seres humanos não corrobora para um trabalho com sentido.
- d) É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias: o trabalho é uma atividade que naturalmente coloca o homem em contato com outras pessoas e que contribui na constituição da identidade delas. Um trabalho com sentido pode ser considerado quando os sujeitos estão em contato com pessoas de qualidade, sejam do seu setor ou na empresa como um todo. Além disso, outra variável para um trabalho dotado de sentido é a capacidade que os colegas têm em ajudar os outros a resolver problemas e reconhecer habilidades.
- e) Garante a segurança e a autonomia do trabalho: o trabalho está associado ao termo “emprego” e ao salário que permite ao trabalhador se sustentar e atender suas necessidades básicas. O trabalho lhe promove segurança e autonomia, na medida em que o salário garante segurança e independência ao trabalhador.
- f) Mantém ocupado: o trabalho é visto como uma atividade que possui uma linha do tempo, como começo, meio e fim, através de horários em uma rotina. É pela rotina do trabalho que o homem organiza a sua vida pessoal.

Na visão de Morin (2001), para que o trabalho seja satisfatório aos trabalhadores é fundamental que ele atenda as suas competências para estimular as suas necessidades e propiciar crescimento pessoal. Sendo assim, alguns recursos para transformar um trabalho satisfatório são: a presença de desafios, mecanismos de feedback, saber viver em sociedade com valores morais e éticos, e ter um trabalho em equipe que desenvolva as relações profissionais. Além disso, é importante que o trabalho proporcione condições que

forneçam aos trabalhadores a sensação de segurança, autonomia, frutos de um salário e boas condições de trabalho.

O sentido do trabalho, então, é definido por Morin (2004) através de uma estrutura com três abordagens, sendo elas: (a) significado que envolve a centralidade do trabalho para o indivíduo; (b) orientação, representando qual a busca que o indivíduo tem a partir do seu trabalho; e (c) coerência, que se refere à harmonia entre o que o trabalho é e como o indivíduo o percebe. Além disso, os estudos de Morin et al. (2007) acrescentam que o sentido do trabalho pode apresentar dimensões individuais (que consiste no sentido do trabalho para o indivíduo nos âmbitos da sua satisfação com o seu trabalho, a sua independência e coerência com os valores morais e pessoais), organizacionais (através de um relacionamento entre o trabalho e o indivíduo, podendo ter relação com a organização do trabalho e utilidade, por permitir a colocação do indivíduo na sociedade, além de permitir relações com outras pessoas) e sociais (que representa a capacidade de contribuir socialmente através do trabalho).

Segundo Ferraz e Fernandes (2019), Morin compreende o sentido do trabalho como a capacidade do ser humano em significar os sentidos atribuídos a seu trabalho e que o trabalhador reconheça um propósito positivo nas suas atividades para que seja cada vez mais produtivo. De acordo com Morin (2001, 2002) e Morin et al. (2007), um trabalho que tem sentido é realizado de forma eficiente, gerando um resultado útil, satisfatório à organização e ao indivíduo, permitindo que o trabalhador explore sua criatividade, autonomia e contribua para a sociedade, além de permitir a sociabilidade do indivíduo por meio de suas atividades.

Em resumo, as pesquisas realizadas por Morin (2001), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006) foram essenciais para compreender as características do trabalho que contribuem para que possa haver uma percepção de coerência entre o que o sujeito idealiza e o que ele realmente faz (Bendassolli & Andrade, 2010). Morin e os demais pesquisadores parceiros citados anteriormente desenvolveram um instrumento para pesquisar o significado do trabalho. Esse instrumento seria capaz de compreender que quanto mais os trabalhadores identificassem positivamente a presença de características chave no trabalho, mais significado eles encontrariam nele. Para Rodrigues et al. (2017) e Morin e Cherré (1999), existem seis construtos que determinam sentido em um trabalho: a utilidade social, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, a autonomia, a cooperação e o relacionamento com colegas, o reconhecimento, e a retidão moral. Essas variáveis, juntamente com sua definição, estão resumidas no Quadro 1.

Quadro 1 – Variáveis antecedentes do sentido do trabalho

Variáveis	Definição
Utilidade Social	O trabalho tem por objetivo uma contribuição social.
Autonomia	A realização do trabalho envolve a capacidade de tomar decisões sobre tempo, recursos e resultados.
Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento	O trabalho envolve a experiência de aquisição de conhecimento e de habilidades.
Cooperação e relacionamento com colegas	A realização do trabalho envolve experiências de solidariedade com bons e relevantes relacionamentos com colegas e pares.
Reconhecimento	A realização do trabalho acarreta a experiência de retorno positivo da parte de superiores e pares.
Retidão Moral	O trabalho está de acordo com os valores do indivíduo (dimensão ética).

Fonte: Adaptado de Rodrigues et al. (2017, p. 1061).

Os mesmos seis construtos também se relacionam com Ciulla (2000), que entende que o sentido do trabalho contém uma dimensão objetiva – condições de trabalho como ambiente e relacionamentos –, além de uma dimensão subjetiva, que são representadas pelas percepções dos trabalhadores quanto à autonomia e propósito. Na visão de Araújo e Taegtow (2008), a relação que cada pessoa pode estabelecer através de uma sequência de ações que realiza no seu trabalho, tanto individual quanto social, pode ser

dotada de sentido. Além disso, os autores acreditam que devem ser valorizados os demais sentimentos de realização de trabalho e utilidade, através de um meio de produção da vida do trabalhador.

Para Silva e Capelle (2015), antes, o trabalho era entendido como meio de sobrevivência e acúmulo de riqueza, porém, hoje, se faz presente como uma das fundamentais dimensões da vida humana. Segundo os mesmos autores, os indivíduos são identificados por meio das atividades que realizam e do seu trabalho. No subtópico seguinte, destaca-se o setor varejista e sua relação com a temática sentidos do trabalho.

Contexto varejista

A reestruturação no setor supermercadista ganha força na segunda metade dos anos 1990, a partir do aumento da automação comercial e das novas práticas da organização do trabalho, baseadas na flexibilização típica do modelo toyotista de produção (Cavalcanti, 2019). Essas profundas transformações são fruto da reestruturação produtiva que iniciou nos anos 1970, da qual as características são ancoradas na crescente flexibilização do trabalho, no uso de novas tecnologias e no funcionamento de um sistema “autônomo” (Cavalcanti, 2020). Através da nova organização do trabalho, segundo Cavalcanti (2019), as redes varejistas passaram a exigir, dos trabalhadores, flexibilidade para cumprir novas atividades, fazendo com que eles tivessem um desgaste físico e mental superior para atender as demandas do seu cargo. Nesse sentido, os trabalhadores poderiam executar diversas atividades dentro de uma mesma função sem que se enquadrasse como desvio de função (Cavalcanti, 2019).

Concomitantemente, esse assunto estabeleceu diversas nuances e temáticas exploradas no mercado de trabalho, por aumentar consideravelmente o número de postos (Siqueira, 2016). O setor varejista, como um todo, é caracterizado por oferecer condições de trabalho que apresentam um aprofundamento na precarização do trabalho, através da adoção de mecanismos como: terceirização (auxiliando a empresa a externalizar os custos do trabalho no varejo), aumento da flexibilidade das jornadas, diminuindo o tempo livre do trabalhador, e intensificação do trabalho (Lemos, 2019).

A partir desses mecanismos de precarização, como a terceirização, os direitos desses trabalhadores são diminuídos, pois ao invés de contratarem diretamente o indivíduo, contratam empresas que fazem a intermediação da mão de obra que oferece o serviço, aumentando as escalas de horários e diminuindo as condições de trabalho e remuneração estabelecidos pelo acordo coletivo dos comerciários das redes varejistas (Lemos, 2019). Algumas leis, como a Lei nº 10.101/2000, a Lei nº 11.603/2007, a Medida Provisória nº 1.709/1998 e a Lei nº 9.061/1998, redefinem a organização do trabalho a partir da regulamentação do trabalho nos domingos, feriados, flexibilização de contratos *part-time* e criação do banco de horas, respectivamente (Lemos, 2019).

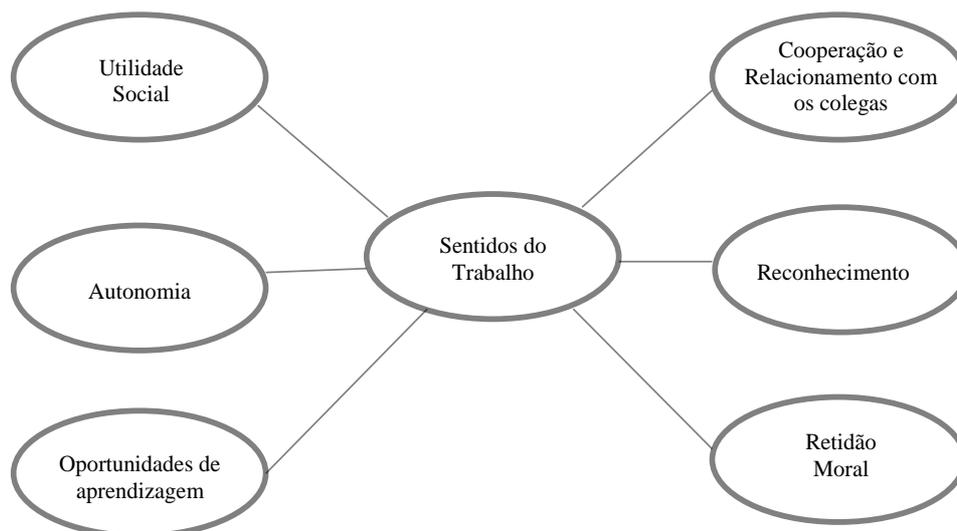
A respeito da contratação parcial nos supermercados, predominam os empacotadores e os empregados admitidos durante o período de experiência. Quando há o aumento da demanda, é possível fazer esse tipo de contratação (Cavalcanti, 2019). Por outro lado, com a implementação dessas medidas, o trabalhador passa a ter menos tempo de descanso e convívio familiar. Os contratados por tempo parcial, por exemplo, podem trabalhar de 25 até 30 horas semanais sem direito a horas-extras ou até 26 horas semanais com direito a seis horas-extras, segundo a Lei nº 13.467 de 2017.

De acordo com Siqueira (2016), e um estudo realizado pela HayGroup (2015), as empresas varejistas brasileiras possuem uma elevada taxa de rotatividade (41%), sendo caracterizada principalmente pelos trabalhadores que estão no começo de sua jornada profissional. Além disso, é sábio destacar que esse fator prejudica diretamente a empresa, que precisa despender tempo recrutando, selecionando e treinando os trabalhadores.

Como forma de compreender os sentidos do trabalho no varejo, o presente estudo utilizou a lente teórica e metodológica inspirada no modelo proposto por Rodrigues et al. (2017). O referido modelo foi

desenvolvido com base nos estudos de Morin (2001), em que a autora elaborou e testou seis hipóteses relacionando construtos antecedentes do sentido do trabalho (autonomia, aprendizagem e desenvolvimento, utilidade social, reconhecimento, retidão moral, e cooperação entre pares, além do construto central, o sentido do trabalho). Para definir o construto central do estudo, sugeriu-se o trabalho de Morin (2008), que utiliza o conceito de *meaningfulness of work* sob a perspectiva teórica de May, Gilbson e Harter (2004). A Figura 1 apresenta o modelo teórico utilizado na pesquisa. A seguir, apresentam-se os procedimentos metodológicos seguidos no estudo.

Figura 1 – Fatores ligados aos sentidos do trabalho



Fonte: Inspirado em Rodrigues et al. (2017).

Procedimentos metodológicos

A pesquisa pode ser classificada como um estudo quantitativo, de natureza descritiva. Segundo Sampieri, Lúcio e Collado (2013), esse tipo de pesquisa busca descrever fenômenos, eventos, situações e contextos, e detalhar como estes se manifestam. Gil (1987) acrescenta que as pesquisas descritivas possuem o objetivo de descrever características de uma população específica, fenômenos, além de relacionar variáveis, como é o caso da presente pesquisa.

Para o processo de investigação foi adotado como método a pesquisa survey, a qual se caracteriza pela interrogação dos indivíduos, em que se deseja conhecer o comportamento de uma dada população. Nesse procedimento, ocorre a solicitação de informações a um grupo de pessoas acerca do problema investigado, para que mediante uma análise quantitativa-descritiva se obtenha respostas e conclusões acerca dos dados coletados (Gil, 1987).

A população da pesquisa consiste dos trabalhadores da empresa varejista estudada, totalizando 2.230 funcionários. Ao todo, a rede possui dez lojas localizadas em três municípios gaúchos, além do centro administrativo, da central de distribuição e manutenção. A coleta de dados abrangeu todas as lojas da rede, nas suas diferentes localidades. Define-se a amostra do estudo como probabilística, sendo estipulado o tamanho mínimo da amostra, a partir do critério de seleção do tamanho amostral proporcionalmente à população, o qual foi operacionalizado com base nos critérios de Ochoa (2015) – o que sugeriu um total de 337 respondentes, considerando-se um nível de confiança de 95%.

Os dados foram coletados presencialmente nas unidades, visto que os trabalhadores não tinham acesso a computadores e alguns não tinham e-mail para responder o questionário de forma online. Foram obtidos 389 questionários, que após análise preliminar, resultaram em 356 respostas válidas. Os questionários considerados inválidos foram excluídos por mau preenchimento dos respondentes,

especialmente por utilizarem apenas um ponto da escala para avaliar as questões do questionário ou deixarem muitas questões em branco. Considerando apenas os questionários aptos para análise, a representatividade da amostra se deu da seguinte forma: quanto às lojas, os trabalhadores de Rio Grande representam 49,15%, Pelotas 36,94% e São Lourenço do Sul 14,16%. O período de coleta ocorreu no mês de novembro de 2020.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi elaborado com base no questionário proposto por Rodrigues et al. (2017), sendo estruturado em dois blocos: o primeiro, composto por questões sobre o perfil dos trabalhadores (sexo, estado civil, idade, departamento que atua, localidade, tempo de atuação na empresa e grau de escolaridade), e o segundo formado por questões referentes à atividade profissional, representando situações ligadas à: utilidade do trabalho; autonomia; oportunidade de aprendizagem; cooperação e relacionamento; reconhecimento; retidão moral; e sentidos do trabalho. A operacionalização dos itens ocorreu através de uma escala Likert de 7 pontos, variando de (1) Discordo totalmente a (7) Concordo totalmente. Ao final do questionário, foi inserida uma questão aberta para que os respondentes apontassem qualquer comentário acerca da pesquisa.

Antes do início da etapa de coleta de dados, foi realizado um pré-teste do instrumento com trabalhadores pertencentes à amostra do estudo (lotados no escritório central), totalizando 30 respondentes. O propósito dessa etapa foi verificar potenciais fragilidades do instrumento ou dificuldades identificadas pelos respondentes no seu preenchimento. Foi solicitado a cada participante que relatasse qualquer dificuldade, erro ou dúvida com relação às questões, à estrutura do instrumento ou dificuldade de interpretação. Após esse procedimento, não foi apontada qualquer necessidade de alteração por parte dos respondentes, estando o questionário apto para a sua aplicação e conseqüente análise.

Após a aplicação do instrumento, foram identificados possíveis *outliers* ou questionários mal preenchidos, sendo excluídos do estudo 29 respostas. Em seguida, dois testes estatísticos foram realizados, a fim de validar o instrumento aplicado no novo contexto de estudo: a) a análise fatorial exploratória (AFE), para verificar se os itens realmente se agrupavam em seus respectivos constructos de origem; e b) o cálculo do Alfa de Chronbach, para verificar a confiabilidade das escalas. Inicialmente, aplicou-se a AFE incluindo-se todas as questões referentes às sete dimensões analisadas. Com exceção da questão “q15. Eu me sinto reconhecido(a) por meus colegas de trabalho”, referente ao construto Reconhecimento, todas as demais variáveis agruparam-se em seus respectivos construtos, conforme a sua formação original. A questão q15 apresentou maior carga fatorial no construto “Cooperação e Relacionamento com Colegas”, sendo excluída da análise, conforme sugerido por Hair et al. (2009). Complementarmente, realizou-se o teste Alfa de Chronbach para avaliar a confiabilidade das escalas, a qual apresentou valores entre 0,78 e 0,92, apontando uma boa consistência interna do instrumento (Hair et al., 2009). A Tabela 1 apresenta os resultados referentes à validação do instrumento.

Tabela 1 – Análise Fatorial Exploratória

Itens	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Utilidade Social							
26. O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim	,84	,03	,07	-,01	,12	,05	,23
28. O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim	,80	,07	,08	,02	,20	,09	,22
24. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim	,79	,09	,04	-,02	,17	,04	,22
25. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado	,77	,29	,08	,15	,11	,10	,01
27. O trabalho que faço nesta organização tem valor	,73	,23	,08	,21	,12	,10	,05
22. O trabalho que eu faço é muito importante para mim	,70	,12	,16	-,07	,09	,07	,39
29. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso	,69	,30	,12	,29	,08	,01	,02
23. O trabalho que faço aqui tem valor	,60	,38	,11	,21	,07	,12	,09
30. Meu trabalho é importante para esta organização	,56	,09	,16	,37	,18	,09	-,22
Retidão Moral							
19. Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos	,25	,81	,04	,03	,10	,21	,02

20. Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas	,22	,78	,09	,22	-,02	,11	,17
21. Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas	,17	,78	,29	,14	,02	,05	,16
18. Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana	,28	,69	,08	,20	,09	,20	,15
Cooperação e Relacionamento com os colegas							
10. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho	,06	-,02	,79	,01	,01	,09	,02
11. Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos	,14	,12	,74	-,06	,18	,17	,11
12. Eu posso contar com apoio de meus colegas	,13	,22	,71	,33	,01	,05	,09
13. Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe	,21	,27	,66	,36	-,01	,10	,03
Reconhecimento							
16. Eu tenho o reconhecimento que mereço, considerando meus esforços no trabalho	,16	,23	,13	,76	,03	,19	,27
14. Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores	,11	,30	,11	,66	,00	,35	,19
17. Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços	,16	,11	,15	,65	,10	,15	,42
Sentidos do Trabalho							
2. Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade	,21	-,00	-,01	,03	,87	,03	,07
1. Meu trabalho é útil para a sociedade	,21	,06	,05	,10	,84	-,03	,07
3. Meu trabalho é útil para outras pessoas	,18	,09	,14	-,02	,78	,14	-,02
Autonomia							
4. Eu tenho autonomia em meu trabalho	,07	,13	,04	,13	,10	,80	,16
5. Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz	,12	,09	,15	,29	-,01	,77	,12
6. Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho	,12	,24	,25	,04	,06	,68	,17
Oportunidades de Aprendizagem							
9. Meu trabalho me dá oportunidade de aprender	,32	,17	,12	,13	,05	,07	,71
8. Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades	,20	,13	,05	,27	,09	,28	,69
7. Meu trabalho me permite atingir meu potencial	,19	,18	,06	,29	-,01	,31	,67
Autovalor	10,6	3,0	1,8	1,8	1,5	1,1	1,0
% Variância Explicada = 71,6%	36,5	10,2	6,4	6,1	5,1	3,8	3,3
Alfa de Cronbach (0,93)	0,93	0,88	0,80	0,85	0,84	0,78	0,82
KMO (Medida de adequação da amostra) = 0,91							
Teste de Bartlett = 6.476,89 (p<0,000)							

Fonte: Elaborado pelos autores.

Análise dos resultados

Com o intuito de atender os objetivos da pesquisa, os resultados foram divididos da seguinte forma: a) perfil dos participantes do estudo; b) análise dos sentidos do trabalho e seus fatores; e (c) identificação dos principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho. Os resultados referentes às etapas (a) e (b) foram realizadas por meio de estatísticas descritivas, enquanto a etapa (c) foi realizada por meio da análise de regressão.

Perfil dos respondentes

Buscando-se responder o primeiro objetivo específico da pesquisa, analisou-se o perfil dos respondentes. Quanto ao gênero, 59,3% (n = 211) são mulheres e 40,7% (n = 145) homens. Em relação ao tempo de instituição, 41,9% (n = 149) dos respondentes está há menos de um ano na empresa; 37,1% (n = 132) está entre 1 e 5 anos na empresa; 11,2% (n = 40) está entre 6 e 10 anos; e 9,8% (n = 35) está há mais de 10 anos na empresa. Quanto ao Estado Civil, 64,3% são solteiros (n = 229), 25,6% são casados (n = 91), 5,3% são divorciados (n = 19) e 4,8% (n = 17) se enquadraram como “outro”. No que se refere à idade dos respondentes, 50,3% (n = 179) tem entre 20 e 30 anos, 23,9% (n = 85) entre 31 e 40 anos, 13,2% (n = 47) entre 41 e 50 anos, 9,3% (n = 33) menos de 20 anos e apenas 3,4% (n = 12) tem mais de 50 anos. Referente à escolaridade, 10,7% (n = 38) dos respondentes estudaram até o ensino fundamental, 69,7% (n = 248) concluíram o ensino médio, 14,6% (n = 52) a graduação e apenas 3,4% (n = 12) possuem pós-graduação.

Fazendo uma análise geral da rede supermercadista estudada, tem-se que a maioria dos respondentes possui menos de 5 anos de empresa, havendo um leve predomínio de mulheres. Referente à escolaridade dos respondentes, a grande maioria possui ensino médio, com um baixo percentual de trabalhadores que estudaram até o ensino fundamental ou que concluíram a graduação ou pós-graduação. Estes resultados reforçam os achados de Siqueira (2016) sobre a alta rotatividade do segmento, evidenciado aqui pela grande quantidade de funcionários jovens, solteiros e que estão há menos de cinco anos trabalhando na empresa – características comuns na maior parte das empresas varejistas.

Análise dos sentidos do trabalho na empresa estudada

A análise descritiva permitiu verificar a percepção de sentidos do trabalho para os trabalhadores da empresa varejista estudada (Tabela 2). Primeiramente, identificou-se que as questões relacionadas à Utilidade Social foram os aspectos melhor avaliados pelos respondentes, apresentando uma média igual a 5,39. Em seguida, aparecem as questões relacionadas aos Sentidos do Trabalho (5,23), Relacionamento (5,21) e Retidão Moral (5,07) com as maiores médias.

Tabela 2 – Análise Descritiva das variáveis de Sentidos do Trabalho

Variável	n	Média	Desvio Padrão
1. Utilidade social	356	5,39	0,99
3. Meu trabalho é útil para outras pessoas	356	5,49	0,89
1. Meu trabalho é útil para a sociedade	356	5,45	0,95
2. Meu trabalho dá uma contribuição à sociedade	356	5,24	1,10
2. Sentidos do Trabalho	356	5,24	0,83
30. Meu trabalho é importante para esta organização	356	5,37	0,96
22. O trabalho que eu faço é muito importante para mim	356	5,36	1,08
28. O trabalho que faço nesta organização tem sentido para mim	356	5,31	0,98
24. O trabalho que faço nesta organização tem significado para mim	356	5,27	1,07
26. O trabalho que faço nesta organização é muito importante para mim	356	5,26	1,07
27. O trabalho que faço nesta organização tem valor	356	5,22	1,01
23. O trabalho que faço aqui tem valor	356	5,19	1,09
25. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização tem significado	356	5,13	1,07
29. Eu sinto que o trabalho que faço nesta organização é valoroso	356	5,04	1,16
3. Cooperação e Relacionamento com colegas	356	5,21	1,00
10. Eu tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho	356	5,52	0,81
11. Eu trabalho em colaboração com meus colegas para atingir objetivos	356	5,47	0,92
13. Meus colegas e eu trabalhamos juntos, em equipe	356	4,99	1,13
12. Eu posso contar com apoio de meus colegas	356	4,89	1,13
4. Retidão Moral	356	5,07	1,20
21. Eu trabalho em um ambiente que respeita as pessoas	356	5,24	1,16
19. Eu trabalho em um ambiente que respeita os direitos humanos	356	5,20	1,10
20. Eu trabalho em um ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas	356	4,93	1,38
18. Eu trabalho em um ambiente que presta atenção à dignidade humana	356	4,91	1,14
5. Oportunidades de Aprendizagem	356	4,98	1,28
9. Meu trabalho me dá oportunidade de aprender	356	5,41	0,99
8. Meu trabalho me permite desenvolver minhas habilidades	356	4,81	1,38
7. Meu trabalho me permite atingir meu potencial	356	4,74	1,47
6. Reconhecimento	356	4,44	1,25
17. Minhas perspectivas de carreira são justas, considerando meus esforços	356	4,51	1,40
14. Eu me sinto reconhecido(a) por meus superiores	356	4,49	1,41
16. Eu tenho reconhecimento que mereço considerando meus esforços no trabalho	356	4,32	1,45
7. Autonomia	356	4,49	1,38
6. Eu tenho liberdade para realizar meu trabalho	356	4,90	1,26
5. Eu posso tomar decisões no meu trabalho para ser mais eficaz	356	4,36	1,51
4. Eu tenho autonomia em meu trabalho	356	4,21	1,38

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre as questões referentes à Utilidade social do trabalho (5,39), a percepção dos trabalhadores sobre a utilidade da sua atividade para outras pessoas (5,49) se destacou como o item melhor avaliado. A rede varejista é uma abastecedora de alimentos e suprimentos da região sul e não parou suas atividades, mesmo em situação de pandemia, pela necessidade de provimento à população. Já os itens referentes à utilidade do trabalho para a sociedade (5,45) e sua contribuição à sociedade (5,24) vieram logo em seguida, como pontos fortes destacados pelos respondentes. O fato de o setor varejista ser um dos mais importantes para o suprimento de muitas necessidades básicas da população pode justificar o elevado reconhecimento dos trabalhadores quanto à contribuição social do seu trabalho e, conseqüentemente, mais sentido do trabalho. A bem da verdade, no contexto de acumulação capitalista, o trabalho nesse setor tem passado por reconfigurações relevantes com a automação comercial, o uso de novas tecnologias e a flexibilização do trabalho, aspectos bastante presentes na organização estudada. Essas transformações geram diminuição na qualidade dos empregos, retração de salários e aumento da precarização (França Júnior, 2009), bem como a intensificação no volume de trabalho, gerando mais desgastes físicos e mentais (Cavalcanti, 2019). Apesar das condições precárias enfrentadas pelo setor nos últimos tempos, é possível deprender que uma contingência, como a pandemia, pode contribuir se não para o aumento da percepção da contribuição social do trabalho no caso estudado, além da própria característica do setor, mas como também em não alterar essa percepção, já que foi um dos poucos setores a manter a atividade em funcionamento para atender as demandas da sociedade. Tais achados não divergem dos resultados do estudo de Siqueira (2016), também realizado no varejo, sobre a percepção do trabalho útil.

Ainda, segundo Morin (2001), um trabalho que tem sentido é aquele que além de despertar interesse nos seres humanos, tem utilidade. Portanto, corrobora e aponta para a percepção de um trabalho com sentido através desta variável como destacado acima. Complementarmente, Dejours (1989) destaca que um trabalho que tem sentido deve fazer sentido para o próprio indivíduo, para seus pares e para a sociedade, confirmando também os resultados dos itens acima avaliados, contribuindo, dessa maneira, para a satisfação do indivíduo no trabalho.

Tratando-se da variável Sentidos do Trabalho, a percepção dos respondentes quanto à importância do seu trabalho para a organização (5,37), para os próprios indivíduos (5,36) e sua percepção quanto ao sentido que o trabalho traz para eles mesmos (5,31) foram os itens que mais se destacaram. Por fim, os aspectos referentes ao valor do trabalho para si (5,19) e para a organização (5,13) obtiveram médias mais baixas neste grupo de questões, embora tenham apresentado valores elevados. Um dos pontos que chama atenção é o fato da importância do trabalho para o próprio indivíduo ter apresentado uma elevada percepção, podendo ter relação com o momento de crise econômica no Brasil, marcado pelo desemprego estrutural (Medeiros & Macedo, 2006), pela necessidade de sobrevivência dos indivíduos (Albornoz, 2004) e a centralidade do trabalho (MOW, 1987). Os trabalhadores da empresa varejista estudada relatam que o seu trabalho tem sentido, pois como Gagné et al. (2010) afirmam, os sentidos do trabalho estão conectados à percepção do indivíduo sobre a realização de uma atividade que está interligada aos seus valores e aos seus próprios objetivos. Além disso, Morin (2001) também corrobora através do entendimento de que um trabalho significativo vem da significância do trabalho de forma individual, da orientação do sujeito (suas intenções ao trabalhar) e na coerência entre o sujeito e o trabalho que executa.

Tratando-se da variável Cooperação e Relacionamento com colegas, a boa relação com os colegas de trabalho (5,52) e a colaboração com os colegas para atingir objetivos (5,47) foram os aspectos que tiveram maior destaque. Já o trabalho em equipe (4,99) e o apoio dos colegas (4,89) foram aspectos menos intensos identificados no contexto investigado. Ainda assim, percebe-se que a maioria das respostas são positivas no que se refere ao relacionamento entre os colegas, o que pode determinar uma inferência da percepção de sentido do trabalho, pois como afirma Morin (2001), um trabalho com sentido é aquele que pode ser considerado quando os sujeitos estão em contato com pessoas de qualidade, sejam do seu setor ou na empresa como um todo. Para a autora, a capacidade que os colegas têm em ajudar os outros a resolverem problemas também dá sentido ao trabalho.

Tratando-se da variável Retidão Moral, identificou-se que os itens “é um ambiente que respeita as pessoas” (5,24) e “é um ambiente que respeita os direitos humanos” (5,20) foram os que mais se destacaram. Logo em seguida, aparece o ambiente que valoriza a igualdade de tratamento entre as pessoas (4,93) e o quanto o ambiente onde trabalham presta atenção à dignidade humana (4,91), com percepções levemente mais baixas. Conforme apontam Rodrigues et al. (2017), a Retidão Moral está ligada a um trabalho que está de acordo com os valores do indivíduo em uma dimensão ética. A igualdade de tratamento entre as pessoas pode ser destacada através de uma dualidade entre depoimentos, obtidos a partir da questão aberta. Nas palavras de alguns dos entrevistados: 1) “*É necessário lidar com todos da mesma forma, o que é para um deveria ser para todos. Obrigado*”; 2) “*Em minha opinião, a empresa é muito atenciosa com todos colaboradores*”; 3) “*A oportunidade dada a mim sempre será correspondida com meu esforço e empenho, pretendo alavancar objetivos maiores dentro da empresa*”. Apesar disso, outro ponto a ser destacado foi a questão relacionada à dignidade humana, que apresentou a média mais baixa deste grupo. Observa-se que quando estes aspectos estão mais associados à esfera da empresa, as médias mostram-se mais baixas, e quando se aproximam da esfera do indivíduo, as médias e percepções são mais elevadas.

As demais variáveis avaliadas apresentaram médias mais baixas: Oportunidades de Aprendizagem (4,98), Reconhecimento (4,51) e Autonomia (4,49), esta última como a menor média entre todas as variáveis analisadas. Tratando-se das Oportunidades de Aprendizagem, identificou-se que há uma elevada percepção quanto às oportunidades de aprendizado no trabalho (5,41), seguida por aspectos não tão bem avaliados como a possibilidade de desenvolver habilidades no trabalho (4,81) e a possibilidade de atingir um maior potencial dentro do trabalho (4,74). A oportunidade de aprendizagem é fundamental para que um trabalho tenha sentido (MOW, 1987), de modo que o ambiente de trabalho oportunize a experiência de aquisição de conhecimento e de habilidades (Rodrigues et al., 2017). Mesmo que a empresa pesquisada possa vir a ofertar treinamentos e/ou oportunidades de aprendizado nas suas diversas atividades, ao que parece os funcionários sinalizaram na pesquisa que ainda é possível ampliar estratégias internas, de modo a desenvolver melhor suas capacidades. Um aspecto que corrobora essa observação é um depoimento dado por um dos respondentes: “*Gosto muito do meu trabalho, tenho orgulho de fazer parte dessa equipe, aqui encontrei oportunidades que não encontrei em nenhum outro lugar. Só tenho esperança de cada dia poder crescer aqui*”. Em contrapartida, outro trabalhador afirmou, trazendo à tona as variáveis associadas a Oportunidade e Reconhecimento, que: “*[...] senti que por meus talentos seria reconhecido pela empresa, mesmo estando no fundamental, mas pena que só valorizam alguém hoje em dia se tem faculdade. Talentos jogados no lixo por ter que trabalhar desde os 16*”, o que demonstra que as oportunidades não são lineares na organização ou não obedecem a uma política formal de valorização.

Há de se considerar que o setor varejista tem intensificado o trabalho com o aumento de escalas e horários, redução nas condições de trabalho e de remuneração, o que implica na redução do tempo livre do trabalhador (Lemos, 2019), o que reverbera também na redução de oportunidades de aprendizado no trabalho. Apesar de apresentar médias relativamente consideráveis, mas que quando comparadas com os demais constructos, demonstra uma percepção menos intensa por parte dos respondentes, o que confirma que a transformação e intensificação do trabalho apontada por Lemos (2019) é percebida na empresa estudada. Este resultado difere, contudo, da pesquisa feita por Siqueira (2016) em uma empresa de varejo em que considera o dinamismo do setor como uma oportunidade que exige dos funcionários a necessidade de aprender e se habituar às mudanças constantes. Talvez a percepção dos funcionários da empresa pesquisada não seja tão positiva como na pesquisa de Siqueira (2016), seja por falta de oportunidades reais de aprendizado de forma linear, seja pela compreensão de que talvez o dinamismo do setor varejista não seja visto como uma oportunidade de aprendizado, mas sim como uma forma de intensificação do trabalho. Ainda na pesquisa de Siqueira (2016) é apontado que os funcionários antigos são integrados aos mais novos de forma a permitir o aprendizado entre eles; porém, como visto no perfil dos respondentes dessa pesquisa, a maioria da amostra tem relativamente pouco tempo de empresa e essa integração, ao que parece, não foi percebida na pesquisa.

Tratando-se do Reconhecimento, percebe-se que esta variável também não foi bem avaliada pelos participantes da pesquisa, seja quanto ao reconhecimento da carreira ser justa, considerando os esforços dispendidos (4,51), seja pelo reconhecimento dos superiores (4,49) e, por fim, o reconhecimento que lhe é dado, considerando os seus esforços de trabalho (4,32). O reconhecimento se torna essencial para qualquer indivíduo no trabalho, visto que como destacam Kulik, Hackman e Oldham (1987), o feedback é necessário para que o trabalhador entenda o seu desempenho para ser reconhecido, crescer e/ou melhorar sua performance. Para os trabalhadores da empresa analisada existem oportunidades para aprender, porém os funcionários não se sentem reconhecidos pelos seus esforços. Segundo Emery (1964) e Trist (1978), esse reconhecimento pode emergir dos colegas de equipe e de seus superiores. Segundo os autores, o indivíduo deve ser reconhecido e apoiado pelas pessoas dentro da organização, pois isso estimula o vínculo com a empresa. Dentre os depoimentos, destacam-se três, sendo eles: 1) *“Acredito que o reconhecimento é sempre a alavancagem para o sucesso... trabalho em equipe e motivação, bem como entender e escutar os anseios dos trabalhadores, são mecanismos que tornam ambientes tóxicos e cansativos em lugares acolhedores. As empresas precisam de humanização, pois trabalham com ‘gente’... e o primeiro a ser pensado deve ser o empregado”*; 2) *“Às vezes sinto que o trabalho prestado por mim não é valorizado. Sinto-me desmotivada e descontente no meu ambiente de trabalho”*; e 3) *“[...]a empresa deveria dar mais oportunidades aos seus funcionários antigos”*.

Para Siqueira (2016), em seu estudo realizado em uma empresa de varejo, se os objetivos estão bem claros e definidos, além de bem comunicados, isso faria com que os funcionários tivessem a noção do que almejar na organização. Já na pesquisa aqui realizada, a redução das médias poderia sinalizar que a organização pode não ter bem claro o que se espera dos funcionários para além do cumprimento das suas tarefas, bem como não ter uma política de valorização de pessoal percebida pelos funcionários e que repercuta em avanços nas relações de trabalho. Esse cenário parece mais sinalizar com as condições de intensificação de trabalho ponderada por França Júnior (2009), Cavalcanti (2019) e Lemos (2019). Essas condições acabam por refletir outra característica destacada na pesquisa que foi a percepção de falta de oportunidades de crescimento dentro da empresa: *“Às vezes, sinto que não sou valorizada, pois escuto muitas vezes a frase “tem muita gente querendo trabalhar”*; *“Parece que meus esforços muitas vezes não são reconhecidos e que por mais que eu me esforce não vai ser tão fácil uma oportunidade em outro setor. Precisamos de mais motivação e mais respeito”*.

Ainda considerando a variável Reconhecimento, e a falta de oportunidades de crescimento dentro da empresa, algumas narrativas colocadas pelos trabalhadores trazem a falta de oportunidade de crescimento pelo reconhecimento dos esforços desempenhados, ou seja, os trabalhadores não percebem que recebem o que verdadeiramente merecem. Seguem alguns depoimentos extraídos da pergunta aberta que endossam esse sentimento: 1) *“Dar mais oportunidades para quem realmente merece e se esforça para isso”*; 2) *“[...] uma das críticas construtivas, a empresa tem que parar de procurar fora o que ela pode ter entre seus funcionários, acabar com as panelinhas e fazer horários mais rotativos e seletivos. Mais seleção interna e parar com cargos de indicação de coleguinhas de pessoas, às vezes que não tem nem a metade do conhecimento de quem está na frente de trabalho”*.

Por fim, a variável Autonomia foi a que obteve a menor média de percepção dos respondentes. Ainda que seja identificado que há liberdade para realizar o trabalho (4,90), a autonomia para tomar decisões para ser mais eficaz (4,36) e a percepção de autonomia no trabalho por parte do trabalhador (4,21) apresentaram as médias mais baixas do instrumento – junto com o item referente ao reconhecimento que o funcionário merece considerando seus esforços no trabalho (do constructo Reconhecimento). Conforme Kulik, Hackman e Oldham (1987), a autonomia significa a liberdade que os trabalhadores possuem na hora de executar suas tarefas. Mais especificamente nesta pesquisa, os aspectos referentes à autonomia foram os menos percebidos pelos respondentes. Talvez essa baixa percepção se explique pelas características do próprio trabalho no varejo e pelas transformações estruturais pelas quais o setor passou nos últimos anos, conforme já evidenciado na abordagem teórica desse estudo a partir das contribuições de Cavalcanti (2019) e Lemos (2019). Em um contexto de trabalho intensificado, com o aumento do volume de trabalho e a diminuição do tempo livre do trabalhador, como afirmam os autores, era de se esperar que os itens desse constructo tivessem médias reduzidas. Talvez o impacto não fora ainda mais percebido, tendo em vista o contexto contingencial da pandemia. Seria interessante aplicar novamente a

pesquisa em um outro momento. Contudo, cabe associar mais uma vez este trabalho com o estudo de Siqueira (2016), ao indicar que é possível perceber algum grau de autonomia nas ações de uma empresa de varejo, o que talvez também explique as médias não tão baixas. Mas no mesmo estudo, Siqueira (2016) indica que muitas vezes a autonomia é irregular e dispersa, não sendo uma prática da cultura da organização. Isso faz, segundo ele, que muitas vezes os funcionários não fiquem à vontade para ter criatividade em tomar decisões e implementar novas ideias.

Análise de regressão

Com o intuito de identificar os principais fatores que influenciam os sentidos do trabalho dos funcionários da empresa varejista estudada, utilizou-se a análise de regressão múltipla. Foram definidas como variáveis independentes os construtos: Utilidade Social, Retidão Moral, Autonomia, Oportunidades de Aprendizagem, Cooperação e Relacionamento com colegas, e Reconhecimento; e como variável dependente o construto Sentidos do Trabalho. A análise de regressão permite medir de forma indireta o grau de influência das variáveis independentes (causas) sobre a variável dependente (efeito) - no caso, os sentidos do trabalho - permitindo visualizar os fatores que influenciam de forma significativa, sendo ela positiva ou negativa, o sentido do trabalho para os funcionários da empresa de varejo estudada (Hair et al., 2009).

O modelo apresentou um moderado grau de explicação da variável dependente ($R^2 = 47,4\%$; $p < 0,000$), sendo esta influenciada significativamente por quatro construtos. Pôde-se perceber que os aspectos referentes à Retidão Moral ($r = 0,32$; $p < 0,000$), Utilidade Social ($r = 0,28$; $p < 0,000$), Oportunidades de Aprendizagem ($r = 0,27$; $p < 0,000$) e Cooperação e Relacionamento com colegas ($r = 0,12$; $p < 0,01$) apresentaram relações significativas positivas com os sentidos do trabalho, influenciando, portanto, a percepção de sentido do trabalho por parte dos trabalhadores pesquisados. Por outro lado, a Autonomia ($r = -0,06$; $p = 0,22$) e o Reconhecimento ($r = 0,03$; $p = 0,54$) não se mostraram significativas, não afetando a percepção de sentido do trabalho por parte dos trabalhadores pesquisados.

Nesse sentido, percebe-se que quanto maior for a percepção de Retidão Moral, Utilidade Social, Oportunidades de Aprendizagem e Cooperação e Relacionamento com colegas no ambiente de trabalho, maior será a percepção do sentido do trabalho para os funcionários (Morin, 2001). Em outras palavras, para que o trabalhador entenda que o trabalho tem sentido, é sábio ressaltar que a empresa pode investir em políticas de ensino e de cooperação entre os pares, mostrando a importância existente nessa forma de colaboração para o trabalho desempenhado pelos funcionários. Como destaca Morin (2001), é por meio do trabalho que o indivíduo se sente parte de uma comunidade, relacionando-se com seus colegas e essas situações podem servir como fonte de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, motivação, produtividade e, conseqüentemente, podem diminuir a rotatividade dos funcionários, fator esse que foi identificado na pesquisa, pelo baixo número de trabalhadores com mais tempo de casa. Em contrapartida, a Autonomia e o Reconhecimento não afetaram de forma significativa a percepção de sentido do trabalho dos trabalhadores pesquisados. Esse fenômeno pode ser explicado pelas características do trabalho no varejo, cuja lógica continua sendo um trabalho vertical taylorizado, onde o chão de fábrica “obedece” a gestão (Harvey, 1989).

Portanto, com base nessa análise, pôde-se evidenciar importantes antecedentes dos sentidos do trabalho na área de varejo, os quais influenciam na percepção do construto principal estudado “sentidos do trabalho”, assim como aqueles aspectos que não os influenciam diretamente, de modo que possam ser sugeridas estratégias visando melhorar as políticas de gestão de pessoas estabelecidas pelas empresas que atuam nesse setor.

Considerações finais

O estudo buscou compreender os sentidos do trabalho em uma rede varejista de supermercados localizada no sul do Rio Grande do Sul. Nesse sentido, procurou contribuir e ampliar os debates na área,

aplicando um modelo e um instrumento previamente validado em outros contextos, de modo que pudesse também ser validado no setor varejista, um setor intenso no uso de mão de obra e com condições de trabalho cada vez mais precárias no Brasil. Considerou-se, ainda, o contexto da pandemia, em que o setor de varejo se mostrou essencial para o país, não sendo tão afetado pelas restrições impostas pelo poder público. O estudo permitiu analisar, através da percepção dos trabalhadores de uma rede varejista de supermercados, como são avaliados os sentidos do trabalho e como estes são influenciados. Os resultados obtidos mostraram que as questões relacionadas às dimensões Utilidade Social, Cooperação e Relacionamento com Colegas, Retidão Moral e Oportunidades de Aprendizagem são os aspectos melhor avaliados pelos respondentes, enquanto a Autonomia e o Reconhecimento apresentaram a menor percepção. Identificou-se, ainda, que a Retidão Moral, a Utilidade Social, as Oportunidades de Aprendizagem e a Cooperação e Relacionamento com colegas são as variáveis que influenciam significativamente os sentidos do trabalho, na percepção dos trabalhadores pesquisados.

O estudo traz contribuições para a academia, primeiramente, ao identificar, a partir da revisão da literatura, que havia apenas um estudo desenvolvido sobre essa temática na área varejista no Brasil. Portanto, os resultados aqui obtidos podem servir como uma ferramenta de apoio ao planejamento e à tomada de decisões envolvendo a esfera de Gestão de Pessoas de tais instituições. O estudo ainda contribui para que as organizações varejistas venham a melhorar as condições e o ambiente de trabalho em que seus colaboradores estão inseridos. Percebeu-se neste estudo que quanto maiores forem os incentivos da empresa referentes aos aspectos associados às dimensões sociais, considerando os relacionamentos interpessoais, a valorização do trabalhador e a percepção sobre o significado do trabalho para ele, maior será a percepção de sentido do trabalho e, conseqüentemente, maior será a qualidade de vida, bem-estar e produtividade dos indivíduos. Os resultados ainda podem auxiliar outras empresas do setor varejista, a partir do uso de dados empíricos, de modo que possam reavaliar suas ações a partir do que já realizam, podendo utilizar como base para futuras estratégias associadas aos sentidos do trabalho, ao bem-estar e à saúde do trabalhador dentro das organizações.

Destaca-se, também, a possibilidade de a pesquisa não ter capturado diretamente os riscos sobre a perda da ocupação em meio à pandemia da COVID-19. Segundo Barbosa et al. (2020), os grupos que mais correram risco de serem afetados nesse período eram compostos pelas mulheres, jovens, pretos e trabalhadores com nível de escolaridade menor e os trabalhadores com jornada parcial. Outro ponto que merece destaque são as elevadas médias referentes aos sentidos do trabalho percebidos pelos participantes do estudo. De acordo com Rodrigues, Barichello e Morin (2016), este fenômeno pode ser explicado pela capacidade de o indivíduo manter-se comprometido com a organização, mesmo sabendo que o vínculo com a empresa não se mantém na mesma intensidade com que se dedica a ela. Por fim, ressalta-se que o tema abordado e a pesquisa realizada mostram-se relevantes e interessantes pela possibilidade de se conhecer a percepção dos trabalhadores sobre um tema que permeia o mundo do trabalho na região sul do Brasil.

Durante o desenvolvimento e conclusão da pesquisa, foram levantados alguns aspectos importantes a serem considerados como pontos de melhoria e limitações deste estudo, sendo apresentados a seguir: a) pela grande base de dados, sugere-se a continuação do estudo com outras análises estatísticas (como correlações e comparações de percepção entre diferentes subgrupos da amostra); b) a pesquisa possui uma amostra significativa, mas limitou-se a um estudo de caso, podendo ser ampliada a outras empresas varejistas; e) nesta pesquisa não foram utilizados os fatores conseqüentes (como efeitos do sentido do trabalho na satisfação dos funcionários, por exemplo). Sugere-se a sua utilização em estudos posteriores. Apesar dessas limitações, espera-se que a pesquisa forneça resultados esclarecedores e úteis para trabalhos futuros.

Referências

Albornoz, S. (2004). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense.

- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social e Sociedade*, 107, 405-419.
- Araujo, M. P. & Taegtow, L. (2008). O sentido do trabalho como realização plena do ser humano. *Revista Práxis*, 2, 45-56.
- Barbosa, A. L. N. H., Costa, J. S. & Hecksher, M. (2020). Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: ampliação de desigualdades já existentes? *IPEA*.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M. & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Bendassolli, P. F. (2007). Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. In: Bendassolli, P. F. *Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho*. São Paulo: Ideias e Letras, 310-310.
- Brignol, L. R. (2013). *Satisfação e rotatividade de pessoal em uma rede de supermercados de Goiânia*. 2013. 49f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, Universidade Federal de Goiás, Goiânia.
- Brun, L. G. & Monteiro, J. K. (2010). O estado da arte do sentido do trabalho. *Psicologia*. PT, 1-27.
- Cavalcanti, H. B. (2019). Reestruturação supermercadista e precarização do trabalho: as grandes redes varejistas na cidade de São Paulo. In *XIII ENANPEGE*.
- Cavalcanti, H. B. (2020). Reestruturação do espaço interno das lojas supermercadistas. *Boletim Paulista de Geografia*, 1(101), 115-134.
- Ciulla, J. (2000). *The working life: The promise and betrayal of modern work*. New York: Three Rivers Press.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. 2 ed. Petrópolis: Vozes.
- Codo, W. (1997). Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). *Trabalho, organizações e cultura*, 21-40.
- Da Rosa Tolfo, S. et al. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Dejours, C. (1987). *Loucura do trabalho*. São Paulo: Oboré.
- Drenth, P. J. D. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 125-133.
- Emery, F. (1964). *Report on the Hunsfoss Project*. London: Tavistock.
- England, G. W. & Whiteley, W. T. (1990). Cross-National Meanings of Working. In: Brief, A. P. & Nord, W. R. (Eds.). *Meaning of occupational work*. Toronto, Canadá: Lexington Books, 65-106.
- Ferraz, D. L. S. & Fernandes, P. C. M. (2019). Desvendando os sentidos do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 165-184.
- França Junior, L. B. (2009). A precarização do trabalho e o comerciário do Carrefour. *Revista da Geografia do Trabalho*, 10(1).
- Frankl, V. E. (1991). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Gagné, M., Floresta, J., Gilbert, M. & Aube, C. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Gil, A. C. (1987). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hair Junior, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Tradução: Ronald L. Tatham. Bookman Editora.
- Harvey, D. (1989). *The condition of postmodernity*. Oxford: Blackwell.
- HayGroup. (2015). *Tendências e Práticas de Recursos Humanos 2014*. Disponível em: <https://docplayer.com.br/9101588-Tendencias-e-praticas-de-recursos-humanos-2015.html>. Acesso em: 15 mar. 2022.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296.

- Lemos, P. R. (2019). Condições de Trabalho e práticas de gestão no Walmart Brasil. *Contracs*. Disponível em: <www.contracs.org.br/noticias/9415/acoes-trabalhistas-no-brasil-prejudicam-balanco-do-walmart>. Acesso em: 20 jun. 2020.
- Martins, R. D. et al. (2018). Sentidos do trabalho na percepção de pessoas que exercem trabalho comum. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 1-15.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Medeiros, L. F. R. & Macedo, K. B. (2006). Catador de material reciclável: uma profissão para além da sobrevivência? *Psicologia & Sociedade*, 18(2), 62-71.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E. M. (2002). Os sentidos do trabalho. *GV Executivo*, 1(1), 71-75.
- Morin, E. M. (2004). The meaning of work in modern times. In *10th World Congress on Human Resources Management*, RJ, Brasil.
- Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. Canadian Electronic Library. Disponível em: <https://policycommons.net/artifacts/1196086/the-meaning-of-work-mental-health-and-organizational-commitment/1749210/>. Acesso: 15/03/2022.
- Morin, E. M. & Cherré, B. (1999). Lescadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 83-95.
- Morin, E. M. & Dassa, C. (2006). *Characteristics of a meaningful work*. Montréal: HEC.
- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, 47-56.
- MOW. (1987). *International Research Team*. The meaning of work. Academy Press.
- Ochoa C. (2015). Amostragem probabilística: amostragem estratificada. *Blog Netquest – As notícias sobre a pesquisa na internet*, 2015.
- Pereira, E. F. & Tolfo, S. R. (2016). Studies senses and meanings of work in psychology: a review of its theoretical and epistemological bases. *Psicol Argum*, 34(87), 302-317.
- Petri, M. P., Gallon, S., Vaz, E. L. E. M. D. (2018). Os sentidos do trabalho para docentes de pós-graduação stricto sensu: um estudo com docentes das áreas de administração e educação. *Revista Alcance*, 25(3).
- Regos, A., Cunha, M. & Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE Eletrônica*, 6(2).
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R. & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A. & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192-208.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, M. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: Penso Editora Ltda.
- Silva, K. A. T. & Capelle, M. C. (2015). Sentidos do trabalho aprendidos por meio de fatos marcantes na trajetória de mulheres prostitutas. *RAM - Rev. Adm. Mackenzie*, 16(6), Edição Especial, 19-47.
- Siqueira, F. G. (2016). *Sentidos do trabalho em empresa do setor de varejo*. Dissertação de Mestrado Profissional – Fundação Getulio Vargas, São Paulo.
- Siqueira, K. C. L., Silva, J. M. & Angnes, J. S. (2017). “Cuidar de preso?!”: os sentidos do trabalho para agentes penitenciários. *Revista de Ciências da Administração*, 19(48), 84-95.
- Spinelli-de-Sá, J. G. & Lemos, A. H. C. (2018). Sentido do trabalho: Análise da produção científica brasileira. *Revista ADM. MADE*, 21(3), 21-39.
- Trist, E. (1978). Adapting to a changing world. *Labour Gazette*, 78, 14-20.