

## SENTIDOS DO TRABALHO - UM ESTUDO EXPLORATÓRIO COM TRABALHADORES DO POLVILHO EM MINAS GERAIS

MEANINGS OF WORK - A EXPLORATORY STUDY WITH WORKERS OF CASSAVA'S STARCH IN MINAS GERAIS STATE - BRAZIL

*Lauisa Barbosa Pinto\**

Graduada, mestranda e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA). Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul de Minas Gerais – IFSULDEMINAS – Campus Pouso Alegre.  
Pouso Alegre, MG, Brasil  
E-mail: lauisa-adm@hotmail.com

*Alessandro Vinicius de Paula*

Psicólogo, mestre em Psicologia Social (PPGPSI/UFMG) e doutor em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA). Professor/pesquisador do Departamento de Psicologia/Instituto de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso - Campus Cuiabá (IE/UFMT).  
Cuiabá, MT, Brasil  
E-mail: avpaula@yahoo.com.br

*Christiane Batista de Paulo Lobato*

Graduada, mestranda e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA).  
Lavras, MG, Brasil  
E-mail: chris\_batista@yahoo.com.br

*Ana Alice Vilas Boas*

Pós doutora em Administração pela HEC Montreal. Professora Adjunta III do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA-UFLA).  
Lavras, MG, Brasil  
E-mail: ana.alice@dae.ufla.br

### RESUMO

Este estudo tem como objetivo principal compreender o sentido do trabalho para trabalhadores das fábricas de polvilho de mandioca no sul de Minas Gerais. A mandioca é um produto fundamental para garantir a segurança alimentar de várias regiões do mundo, sendo a terceira fonte de calorias para a alimentação humana na região dos trópicos. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, exploratória e descritiva, cujos dados foram tratados por meio de estatística descritiva (distribuição frequência e média) e duas técnicas multivariadas (análise de cluster e discriminante), utilizando-se o software SPSS no processamento dos dados. Quanto às expectativas e percepções sobre o trabalho (especificamente, o sentido do trabalho) foi evidenciada a existência de dois grupos/perfis diferentes de trabalhadores. Sete variáveis discriminaram, significativamente, tais grupos: 1) Garantia das necessidades básicas (transporte/educação/saúde); 2) Oportunidades de aprendizado no trabalho; 3) Desenvolvimento das habilidades interpessoais; 4) Igualdade direitos; 5) Rotina/repetição de tarefas; 6) Boa comunicação com os chefes ou superiores e 7) Responsabilidade para superar os problemas do trabalho. Os resultados apresentados podem auxiliar na elaboração de programas de Gestão de Pessoas adequados à realidade dos trabalhadores das fábricas de polvilho em outras regiões nacionais e aos interesses organizacionais.

**Palavras-chave:** Sentido do Trabalho. Fábricas de Polvilho. Mandioca. Relações de Trabalho. Saúde do Trabalhador.

### ABSTRACT

*This study aims to understand the meaning of work for workers of cassava factories in the south of Minas Gerais - Brazil. Cassava is an essential product to ensure food security in many regions of the world, the third source of calories for human consumption in the tropics. Regarding the methodology, it is a quantitative survey whose data were analyzed by descriptive statistics (frequency distribution and average) and two multivariate techniques (cluster analysis and discriminate) using SPSS software. As for the expectations and perceptions about the job (specifically, the meaning of work) showed the existence of two different groups or profiles of workers. Seven variables discriminated significantly such groups: 1) Guarantee of basic needs (transport/education/health). 2) Opportunities for learning in the workplace, 3) Development of interpersonal skills, 4) Equal rights, 5) Routine or repetition of tasks, 6) Good communication with bosses or supervisors and 7) Responsibility to overcome the problems of work. These results can assist in developing Human Resources programs according to the reality of the workers of cassava factories and according to organizational interests.*

**Keywords:** Meanings of Work. Cassava Factories. Labor Relations. Workers' Health.

Data de submissão: 20 de outubro de 2014.

Data de aprovação: 7 de julho de 2015.

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho é uma categoria fundante e estruturante no processo de socialização humana. Tal categoria é estruturante na vida das pessoas, pois quanto mais o ser humano interage com o seu meio para atender seus interesses e necessidades, através do seu trabalho, mais ele se apropria da natureza e transforma a si mesmo e ao seu mundo. Tais transformações permitem a ele participar e dar continuidade à sua existência através do tempo, realizando-se historicamente e socialmente (PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014; ANTUNES, 1999). Embora se constitua como uma categoria analítica consolidada no âmbito das ciências sociais, a preocupação de outras áreas do conhecimento com temas relacionados ao campo do trabalho tem aumentado nos últimos anos. Isso tem ocorrido em virtude das intensas transformações culturais, políticas, tecnológicas e econômicas pelas quais passam as sociedades contemporâneas. Tais transformações geraram novas perspectivas de funcionamento das organizações inseridas neste contexto, influenciando e intensificando a organização do mundo do trabalho na sociedade contemporânea (ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 1999).

Analisando o contexto produtivo contemporâneo, muitas e amplas são as mudanças observadas, no entanto, tal contexto ainda mantém a lógica do regime capitalista de acumulação, como, por exemplo, o advento da globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países e empresas, as inovações tecnológicas e/ou sócio organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho. Estes, dentre outros fenômenos, têm ocasionado uma série de alterações estruturais e conjunturais das mais diversas ordens no contexto do trabalho contemporâneo com impactos diretos sobre o trabalho e a classe trabalhadora e no direcionamento das novas condições de empregabilidade (WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010; TOLFO; PICCININI, 2007; ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 1999).

Em decorrência das inúmeras transformações do sistema capitalista vivenciadas no último século, o trabalho humano tem sofrido modificações em seus sentidos/significados e comprometendo seu potencial criativo, podendo, inclusive, desencadear distúrbios físicos e/ou psíquicos nos trabalhadores (WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010; LACAZ, 2009; JACQUES, 2007). Ao mesmo tempo em que milhares de pessoas sofrem pela falta do trabalho (PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014), outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente e/ou em condições laborais inadequadas (LACAZ, 2009; MORIN, 2001).

As transformações na organização do trabalho que compõem este quadro de mudanças impulsionam um debate acerca da categoria trabalho, uma vez que o mesmo ocupa um lugar de destaque na sociedade capitalista contemporânea e exerce uma grande influência sobre a motivação, satisfação e produtividade dos trabalhadores (LEE; BURCH; MITCHELL, 2014; GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; WADSWORTH; CHAPLIN; SMITH, 2010; ANTUNES; ALVES, 2004; MORIN, 2001). Estas transformações do mundo do trabalho contemporâneo apresentam-se como um rico campo para o desenvolvimento de diversas pesquisas sobre os trabalhadores nesses diferentes contextos de trabalho. De forma geral, os estudos que buscam compreender os sentidos/significados do trabalho para as pessoas têm indicado que o trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social (PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014; PAULA; PINTO; LOBATO; MAFRA, 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; MORIN, 2001).

O presente artigo pretende suprir uma lacuna na literatura ao compreender as demandas cotidianas e os sentidos do trabalho para um grupo de trabalhadores do setor de produção de polvilho de mandioca (*Manihot esculenta Crantz*) de uma cidade localizada na região sul do estado de Minas Gerais. Balsadi (2007), ao estudar a qualidade do emprego na agricultura brasileira, indicou que a cultura da mandioca apresentou o pior Índice de Qualidade de Emprego (IQE) dentre as seis culturas (arroz, café, cana-de-açúcar, mandioca, milho e soja) estudadas no período entre 2001-2004. Compreender a realidade dos trabalhadores desse setor é uma demanda urgente.

A mandioca - também conhecida gastronomicamente como aipim, macaxeira ou mandioca de mesa - é uma planta originária da região amazônica brasileira e difundida para outras localidades das Américas, África e Ásia. Apresenta cultivo em todas as regiões brasileiras e possui grande importância socioeconômica e alimentar por apresentar raízes que servem de alimento para o consumo humano e animal. A mandioca é um produto fundamental para garantir a segurança alimentar de várias regiões do mundo, sendo a terceira fonte de calorias para a alimentação humana na região dos trópicos, superada apenas pelo arroz e milho (FAO, 2008). Visto que milhões de pessoas dependem da mandioca como principal fonte de alimentação, justifica-se o presente estudo que visa compreender as percepções dos trabalhadores que estão envolvidos no cultivo/produção de tal produto.

A obtenção das farinhas e dos polvilhos de mandioca ainda é feita de modo muito artesanal. No processo de agroindustrialização dos subprodutos da mandioca, existem dois produtos com grande importância comercial: o polvilho doce e o polvilho azedo. O polvilho doce (fécula não fermentada ou 'amido' de mandioca) é um produto rico em carboidratos que passa pelos processos de extração, lavagem, purificação e secagem. O polvilho azedo (fécula fermentada) passa por um longo e artesanal processo fermentativo e de secagem ao sol. Por possuir boas propriedades de expansão, o polvilho azedo é um produto de importância comercial para a indústria de alimento, especialmente, para os setores de panificação e biscoitos (CAMARGO; LEONEL; MISCHAN, 2008; HASHIMOTO; GROSSMANN, 2003; PEREIRA; CIACCO; VILELA; TEIXEIRA, 1999).

Os demais subprodutos da mandioca também servem de recursos para diversas indústrias, tais como alimentação humana (farinhas e produtos dietéticos com fibras); alimentação animal (rações); produção de energia (produção de etanol, carvão); papelaria (embalagens biodegradáveis); química/saúde (produção de biofilmes condutores para aplicação em músculos artificiais) e diversas outras áreas/aplicações industriais (DEMIATE; KOTOVICZ, 2011; ARRIETA; GAÑÁN; MÁRQUEZ; ZULUAGA, 2011; LEONEL; MARTINS; MISCHAN, 2010; LEONEL; SOUZA; MISCHAN, 2010; CAMARGO; LEONEL; MISCHAN, 2008; HASHIMOTO; GROSSMANN, 2003).

O objetivo principal deste artigo é apresentar a primeira fase de uma pesquisa quali-quantitativa que busca compreender os sentidos do trabalho para um grupo de trabalhadores do setor de produção de polvilho de mandioca em uma cidade localizada na região sul do estado de Minas Gerais. Esta primeira fase do referido estudo exploratório corresponde à identificação das expectativas e percepções/concepções do trabalho e tem como base o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho - IMST (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008).

A pesquisa foi realizada com um grupo de pessoas que trabalhavam em fábricas de produção polvilho de mandioca. O produto tem uma importância relevante no município, tanto na área econômica quanto

histórica. Tais empresas do setor privado estão situadas em um município localizado no Vale do Sapucaí, na região sul de Minas Gerais - Brasil. A economia do referido município é dependente da fabricação do polvilho de mandioca (iniciada no começo do século XX) e placas de gesso para uso na construção civil (introduzida na década de 1980). Os participantes desse estudo trabalhavam nas referidas fábricas de produção polvilho de mandioca da cidade. Percebemos que para muitas famílias da região estudada, o trabalho nas fábricas de polvilho é a principal fonte de renda do grupo familiar.

Referente ao conjunto de condições e características específicas do trabalho daqueles profissionais que vivem do polvilho, como evidenciado por Balsadi (2007), as condições de trabalho desse grupo de trabalhadores agrícolas tende a ser precária e com muitos desgastes físicos. Em nossas visitas de campo foi constatado que o chão da fábrica e os corpos dos trabalhadores do polvilho estavam, literalmente, cobertos pelo fino pó do polvilho - seja em decorrência do processo de manuseio ou transporte do produto. Foi constatado também que tais trabalhadores executavam muitos movimentos repetidos no processamento do polvilho, bem como expostos ao sol e demais fatores de agravos físicos por longos períodos.

Para o desenvolvimento deste estudo, foram realizadas observações de campo, aplicação de um questionário e entrevistas semiestruturadas que permitiram recolher e analisar dados sobre o sentido do trabalho e suas implicações para os trabalhadores que ali atuam. Tal abordagem do campo/problema de pesquisa foi adotada na tentativa de construir uma triangulação que permita estudar a atividade real de trabalho e resgatar a experiência vivida pelos trabalhadores do setor de produção de polvilho, assim como as repercussões psicossociais de tais vivências.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Breves considerações sobre o trabalho humano e seu(s) sentido(s)**

Trabalhar é uma forma de encontrar um lugar no interior de um grupo social - através do processo de criação e do reconhecimento por tal criação. Dessa forma, sobretudo na nossa atual configuração capitalista da organização da sociabilidade humana, a existência de todos é perpassada pelo trabalho, sendo esta a atividade que regula os diversos horários e rotinas do seu cotidiano - incluindo os momentos de lazer e repouso. Tal atividade também que define as relações interpessoais - formas de inclusão, participação e reconhecimento social, status, além de ocupar importante papel na formação da identidade (MICHAELSON; PRATT; GRANT; DUNN, 2014; PAULA; PINTO; LOBATO; MAFRA, 2014; PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014).

Devido a sua centralidade na vida dos seres humanos, o trabalho também desempenha um papel importante no bem-estar psicológico das pessoas, cumprindo uma importante função psicológica, na medida em que satisfaz as nossas necessidades de sentido, afiliação, criatividade e emancipação (FILC; RAM, 2014; MICHAELSON et al., 2014; PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014; PAULA; PINTO; LOBATO; MAFRA, 2014). Isso fica mais evidente quando consideramos situações em que as pessoas não são capazes de trabalhar, por exemplo, durante os períodos de desemprego ou de aposentadoria. Muitas vezes, a perda da capacidade de trabalho ocasiona problemas físicos e psicossociais, pois o indivíduo não recebe o valor

inerente em ser produtivo em um contexto de trabalho, de reconhecimento próprio ou de atendimento às necessidades da família (PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014).

Oleto, Melo e Lopes (2013, p. 62) indicam que via trabalho os seres humanos podem desenvolver suas habilidades e imaginação e também “[...] aprende a conhecer suas próprias forças e limitações, altera a visão que tem do mundo e de si mesmo, inova e contribui com o desenvolvimento. O trabalho é o caminho que possibilita a compreensão do homem, a sua objetivação como processo natural na transformação da natureza”. A entrada no mercado de trabalho configura, além da garantia de uma remuneração, a conquista de uma identidade psicossocial pela qual os sujeitos podem se identificar, em especial, tal reconhecimento surge pelo processo de produção via trabalho e pelo valor que agrega à organização a qual pertence ao realizar tal trabalho (MICHAELSON et al., 2014).

De acordo com Morin (2001, p. 16-18), o processo de trabalho ajuda o indivíduo a desenvolver sua identidade. Tal autora enumera algumas características/fatores do trabalho para que tal atividade tenha um sentido deve: a) ser realizado de maneira eficiente, sendo uma atividade produtiva que agrega valor a alguma coisa; b) ser intrinsecamente satisfatório - o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho; c) ser moralmente aceitável - por ser uma atividade que se inscreve no desenvolvimento de uma sociedade ela deve respeitar as prescrições relativas da sociedade, tanto na sua execução como nos objetivos que ele almeja e nas relações que ele estabelece; d) ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, visto que o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas; e) garantir a segurança e a autonomia - em nossa sociedade o trabalho está associado à noção de emprego e regulado por uma remuneração que propicie prover as necessidades básicas, permitindo o sentimento de segurança, autonomia e independência; f) ser uma atividade programada que estrutura e permite organizar a vida diária com horários e rotinas, estruturando o tempo e a vida profissional.

Vygotsky (1991) indica que os sentidos e os significados são construídos pelos seres humanos em suas relações sociais. O sentido é um conjunto dos eventos psicológicos que as palavras evocam na consciência dos seres humanos, formando uma totalidade fluída e complexa, composta por várias zonas de estabilidade e instabilidade que interagem de forma dinâmica. O significado, por sua vez, pode ser compreendido como uma construção social, relativamente mais estável, coerente e precisa baseado em convenções - trata-se de apenas uma das esferas do sentido.

O sentido de trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações. De acordo com Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99), o sentido do trabalho pode ser definido "como o entendimento dos empregados daquilo que eles fazem no trabalho assim como a importância do que eles realmente fazem". Ambos os aspectos do sentido do trabalho estão relacionados às crenças de uma pessoa sobre a função que o trabalho desempenha na sua vida, que é afetada pelo contexto social.

Neste contexto, Pratt e Ashforth (2003, p. 104) propõem um “modelo de distinção entre sentido do trabalho e sentido no trabalho”. Neste modelo, o primeiro está relacionado com as características do trabalho e o segundo com as relações estabelecidas no trabalho. O que permite que ao indivíduo responder às seguintes perguntas: O que eu faço? Quem sou eu? e Por que estou aqui? Pratt e Ashforth (2003) apresentam a hipótese de que o sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho e seu ambiente de trabalho está diretamente

relacionado com a sua própria identidade. Vale a pena dizer que Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99) também afirmam que “os funcionários são motivados a obter um sentido para seus esforços”. Portanto, o sentido do trabalho deve ser estudado nos diversos ambientes para, a partir destes resultados, contribuir com o nível de satisfação dos trabalhadores.

Nesta perspectiva, estudos similares buscaram analisar a relação entre o significado do trabalho e os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para professores universitários do Brasil e do Canadá. Nesses estudos, observou-se que existe uma relação significativa positiva entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho de um lado e o bem-estar psicológico, o comprometimento afetivo, comprometimento com o trabalho e o equilíbrio trabalho-vida privada de outro lado. Observou-se também que existe uma relação negativa significativa entre o sentido do trabalho e o sentido no trabalho de um lado e o sofrimento psicológico, presenteísmo, estresse relacionado ao trabalho e comprometimento de continuidade do outro (VILAS BOAS; MORIN, 2013, 2013a, 2013b).

Segundo Geldenhuys, Łaba e Venter (2014), um trabalho significativo pode trazer benefícios para as organizações (produtividade, retenção e fidelização dos funcionários) e levar a resultados positivos também para os trabalhadores (maiores índices satisfação, engajamento e comprometimento individual com a organização de trabalho). Condições organizacionais que permitam aos trabalhadores terem um trabalho significativo podem ser um bom preditivo do engajamento com o trabalho e compromisso dos funcionários com a organização. Um trabalho significativo permite que os trabalhadores não só desenvolvam e exercitem suas capacidades individuais - satisfação/realização intrínseca de uma prática criativa, mas também permite obter satisfação/realização externos vindos do reconhecimento social e do sentimento de contribuição/participação na sociedade (LEE; BURCH; MITCHELL, 2014; GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010).

Vale ressaltar que para a análise dos sentidos e/ou significados do trabalho existem diversas abordagens teórico/metodológicas. Tolfo, Coutinho, Baasch e Gugnier (2011), ao analisarem a literatura referente aos sentidos e significados do trabalho, classificaram cinco grandes abordagens que tentam compreender os sentidos e significados do trabalho, a saber, cognitivista, construcionista, sócio histórica, existencialista e estudos culturais. Alguns estudiosos também estabelecem uma distinção entre sentidos e significados do trabalho (TOLFO et al., 2011; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007).

No contexto brasileiro existem estudos sobre sentido/significado do trabalho com trabalhadores da construção civil (BORSOI, 2002); professores universitários de instituições públicas (VILAS BOAS; MORIN, 2013, 2013a, 2013b); pessoas com deficiência (LIMA; TAVARES; BRITO; CAPELLE, 2013); trabalhadores afastados do trabalho (PAULA; OLIVEIRA; VILAS BOAS; GUIMARÃES, 2014).

Cabe lembrar que embora o trabalho ainda mantenha seu potencial de desenvolvimento humano, na sociedade capitalista atual, percebemos grandes transformações nos sentidos/significados de tal atividade que se tornou institucionalizada, sem sentido e estranhada aos trabalhadores (GAULEJAC, 2007; ANTUNES; ALVES, 2004). Os trabalhadores, em geral, encontram poucas oportunidades para a manifestação dos processos de auto realização e criatividade, o que pode desencadear diversos distúrbios físicos e psíquicos associados, por exemplo, à sensação de perda do sentido ao realizar uma atividade em uma sociedade pautada pela produtividade (LACAZ, 2009; JACQUES, 2007; ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 1999).

A lógica financeira assume hoje o comando da economia e das organizações, abalando os modos de organização e gerenciamento das mesmas. A gestão passa a ter um caráter ideológico, constituindo-se, de acordo com Gaulejac (2007, p. 65), em um “sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação”. Associada a valores como o empreendedorismo, mérito e qualidade, a ideologia gerencialista suscita, à primeira vista, adesão e consenso. No entanto, estes valores não constituem instrumentos de melhoria das condições de produção, mas sim de (re)pressão, a fim de reforçar a produtividade e rentabilidade da empresa (GAULEJAC, 2007).

Segundo Gaulejac (2007), a empresa gerencial é um sistema ‘sociopsíquico’ de dominação que apresenta o trabalho como uma experiência estimulante e enriquecedora, onde o trabalhador passa a sentir-se responsável por seus resultados, bem como seus talentos e competências. As organizações transformam a energia psíquica e libidinal em força de trabalho. Nesse contexto, o trabalhador experimenta satisfação e angústia. Os resultados obtidos podem trazer reconhecimento, no entanto, suas responsabilidades lhe trazem sofrimento psíquico, esgotamento profissional, perturbações psicossomáticas e depressões nervosas.

Partindo dessas considerações, nota-se que a realização de pesquisas referentes aos sentidos e/ou significados do trabalho podem contribuir para o entendimento do comprometimento e papel do trabalho na vida dos indivíduos do século XXI. Tolfo e Piccinini (2007) indicaram que se trata de uma temática ainda pouco explorada e que deve contemplar uma abordagem multidisciplinar para a compreensão da atribuição de sentidos e significados do trabalho pelos seres humanos.

Diante do exposto, pesquisas referentes à temática dos sentidos e significados do trabalho, como o presente estudo, são relevantes por evidenciarem os elementos empíricos que estabelecem o nexo entre algumas formas de sofrimento (físicas e psicológicas) relacionadas ao trabalho e o(s) sentido(s) e significado(s) que tais sujeitos desenvolvem sobre sua vida e/ou trabalho. Percebemos que não há material empírico disponível na literatura sobre as condições de trabalho da população que atua nas fábricas de produção polvilho de mandioca. Pretendemos dar visibilidade ao tema e contribuir para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas e ações de promoção do bem-estar para tais trabalhadores.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **Procedimentos de coleta de dados**

Esta pesquisa exploratória descritiva teve como finalidade estudar os sentidos/significados do trabalho para um grupo de trinta e quatro trabalhadores de nove fábricas de produção de polvilho de mandioca situadas em um município do sul de Minas Gerais. Para Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população/fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis.

Para a coleta de dados foram realizadas observações de campo e a aplicação de um questionário por meio de entrevistas semiestruturadas. O questionário de entrevista semiestruturada foi subdividido em duas partes: a primeira tratava de informações sócio demográficas de cada participante (sexo, idade, escolaridade, profissão, renda individual), bem como algumas informações sobre o histórico da atuação profissional (aspectos do ingresso no mercado de trabalho, atuação na empresa). A segunda parte buscou

levantar opiniões dos trabalhadores no contexto de produção de bens e serviços em suas três dimensões, sendo elas: 1) a organização do trabalho (divisão do trabalho, produtividade esperada, regras formais e informais, procedimentos e tempo); 2) as condições de trabalho (ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional); e 3) as relações sociais de trabalho (interações hierárquicas, coletivas e externas), bem como a diversidade das situações de trabalho e das possíveis vivências de sofrimento. A escala das variáveis utilizada para medir de satisfação dos trabalhadores das fábricas de polvilho tinha quatro pontos, sendo: (1) insatisfeito; (2) pouco satisfeito, (3) satisfeito e (4) muito satisfeito.

Na primeira fase, após autorização das fábricas de produção de polvilho de mandioca para a realização do estudo, foram realizadas visitas para execução da observação de campo. Essa fase durou três semanas e tais visitas tiveram o intuito de explorar e conhecer as condições de trabalho e os participantes da pesquisa.

Além da adesão voluntária ao estudo, outro critério de inclusão na amostra foi que os trabalhadores deveriam estar atuando, exclusivamente, no setor de fabricação de polvilho de mandioca. Após as devidas explicações sobre o propósito do estudo os trabalhadores foram assinados os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Em seguida, iniciou-se o processo de coleta de dados com a realização das entrevistas, sempre respeitando os critérios éticos, em especial, o respeito aos entrevistados e ao sigilo das informações fornecidas pelos trabalhadores. As entrevistas individuais tiveram duração média de trinta minutos e ocorreram dentro das fábricas de polvilho no período de julho a outubro de 2011. Como não foi autorizada a gravação das entrevistas, foram feitas anotações ao longo das entrevistas para uma posterior análise dos dados e construção da presente pesquisa exploratória, apoiada em um estudo de caso - um método já utilizado e consagrado com bons resultados devido à sua grande capacidade de descrição, exploração e compreensão de um determinado fenômeno (YIN, 2005).

Ressalta-se que os dados aqui apresentados são referentes à primeira etapa (quantitativa) de uma pesquisa mais ampla que busca compreender os elementos relacionados à motivação e sentidos/significados do trabalho. Abarcaremos no presente artigo apenas um dos aspectos da realidade estudada: o quanto os trabalhadores estão satisfeitos em suas expectativas em relação ao trabalho por eles desenvolvidos. Tais dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário - trata-se de uma versão "adaptada" do Inventário de Motivação e do Significado do Trabalho (IMST) proposto por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008). A "adaptação" que realizamos no IMST foi apenas oferecer sinônimos para os termos/palavras que não foram compreendidas adequadamente pelos participantes. Esse processo de "adaptação" ocorreu apenas quando ao ler uma questão do instrumento (disponível na versão original do IMST) o participante solicitava ao pesquisador um sinônimo para compreender o significado do termo/palavra contido na questão. Essa estratégia favoreceu a compreensão da questão sem prejudicar a validade da ferramenta. Especificamente, trataremos aqui das expectativas e atributos descritivos revelados pelos trabalhadores sobre sua atividade laboral.

### **Análise dos dados**

Para a realização das análises quantitativas dos dados aqui apresentados, foram aplicados métodos de estatística descritiva (distribuição de frequência e média) e técnicas multivariadas. Os dados foram processados no *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS - versão 20).

De maneira geral, as análises multivariadas se referem a todos os métodos estatísticos que analisam, simultaneamente, múltiplas medições em cada indivíduo ou objeto em estudo. Dentre as análises multivariadas, destacam-se a análise de *clusters* e discriminante, eleitas para a presente pesquisa. A análise de *Cluster* (também conhecida como análise de conglomerados ou agrupamentos) tem como objetivo dividir os elementos da amostra/população em grupos de forma que os elementos pertencentes a um mesmo grupo sejam similares entre si com respeito às variáveis (características) que neles foram medidas, e os elementos em grupos diferentes sejam heterogêneos em relação a estas mesmas características (MALHOTRA, 2006).

Considerando como variável dependente os grupos extraídos pela análise de *clusters* extraídos, aplicou-se análise discriminante para identificar as variáveis independentes que mais discriminavam esses *clusters*. Conforme Hair Jr et al. (2005), a análise discriminante é útil quando o pesquisador está interessado em compreender diferenças de grupos ou em classificar objetos corretamente em grupos ou classes. Portanto, a análise discriminante pode ser considerada um tipo de análise de perfil ou uma técnica preditiva analítica. Como uma análise de perfil, a análise discriminante fornece uma avaliação mais objetiva de diferenças entre grupos em um conjunto de variáveis independentes. Para entender as diferenças de grupos, a análise discriminante permite discernir o papel de variáveis individuais, bem como definir combinações dessas variáveis que representam dimensões de discriminação entre grupos. Essas dimensões são os efeitos coletivos de diversas variáveis que trabalham conjuntamente para discernir entre os grupos.

Para a análise dos dados criou-se uma variável (denominada de S1 - grau de satisfação das expectativas com o trabalho), que corresponde à diferença entre a expectativa (o que o trabalhador espera de satisfação ao realizar seu trabalho) e o que ocorreu efetivamente. Desta forma, quanto maior o valor da variável S1, significa que as expectativas do trabalhador foram menos atingidas/satisfeitas. Quanto menor o valor da variável S1, na percepção do trabalhador, significa que o seu trabalho esta bem melhor (acima das expectativas) que ele esperava. Por fim, quando a variável S1 apresentar um valor nulo (igual a zero), indica que as expectativas foram satisfeitas e o grau de satisfação no trabalho corresponde exatamente ao que era esperado pelos trabalhadores.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Esta seção apresenta, inicialmente, os dados sócio demográficos dos respondentes a fim de permitir uma descrição do perfil dos mesmos. Em seguida, descrevemos os dois clusters de respondentes e apresentamos também a análise discriminante.

### **Caracterização dos respondentes**

Entre os trinta e quatro trabalhadores que participaram do estudo, vinte e nove sujeitos eram do sexo masculino e cinco do sexo feminino. Os dados sócio demográficos dos participantes são apresentados na Tabela 1, de acordo com a idade, sexo, renda mensal, número de dependentes, escolaridade e estado civil.

## SENTIDOS DO TRABALHO - UM ESTUDO EXPLORATÓRIO COM TRABALHADORES DO POLVILHO EM MINAS GERAIS

Tabela 1 - Distribuição sócio demográfica dos participantes do estudo.

Participante	Idade	Sexo	Renda Mensal (R\$)	Nº de dependentes	Escolaridade	Estado civil
1	41	Masc.	540,00	4	Ensino médio	Casado
2	27	Masc.	810,00	0	Ensino fund.	Solteiro
3	43	Masc.	750,00	2	Ensino fund.	Casado
4	40	Masc.	910,00	4	Ensino fund.	Casado
5	39	Masc.	1.620,00	3	Superior inc.	Casado
6	21	Masc.	800,00	0	Ensino médio	Solteiro
7	39	Masc.	700,00	1	Ensino fund.	Casado
8	41	Masc.	702,00	1	Ensino fund.	Casado
9	27	Masc.	675,00	0	Ensino fund.	Solteiro
10	54	Masc.	725,00	6	Ensino fund.	Casado
11	33	Fem.	539,00	3	Ensino fund.	Casado
12	42	Masc.	810,00	2	Ensino fund.	Casado
13	42	Fem.	539,00	0	Ensino fund.	Casado
14	21	Fem.	539,00	3	Ensino fund.	Outro
15	46	Masc.	539,00	1	Ensino fund.	Separado
16	24	Masc.	600,00	0	Ensino fund.	Solteiro
17	42	Masc.	2.000,00	3	Ensino fund.	Casado
18	37	Fem.	600,00	1	Ensino fund.	Solteiro
19	16	Masc.	750,00	0	Ensino médio	Solteiro
20	17	Masc.	750,00	0	Ensino médio	Solteiro
21	17	Masc.	644,00	1	Ensino fund.	Solteiro
22	35	Fem.	539,00	4	Ensino fund.	Outro
23	43	Masc.	720,00	0	Ensino fund.	Solteiro
24	33	Masc.	850,00	5	Ensino médio	Casado
25	18	Masc.	600,00	0	Ensino médio	Solteiro
26	57	Masc.	840,00	4	Ensino fund.	Casado
27	43	Masc.	800,00	3	Ensino fund.	Casado
28	42	Masc.	950,00	4	Ensino fund.	Casado
30	17	Masc.	450,00	0	Ensino médio	Solteiro
31	60	Masc.	540,00	5	Ensino fund.	Casado
32	22	Masc.	800,00	0	Ensino médio	Outro
33	36	Masc.	630,00	5	Ensino fund.	Outro
34	17	Masc.	540,00	1	Ensino médio	Solteiro

**Fonte:** Dados da pesquisa.

**Legenda:** Masc. (masculino); Fem. (feminino); Ensino fund. (Ensino fundamental); Superior inc. (Superior incompleto).

No que se refere aos dados sócio demográficos dos participantes (Tabela 1), a idade variou entre 16 e 60 anos (média de 34,3 anos). Todos os participantes possuem uma renda mensal fixa, sendo a remuneração diferenciada de acordo com o tempo de trabalho na fábrica, função/cargo que executa dentre

outras variáveis. Pode-se observar que a renda mensal média é de R\$751,54 (variando de R\$450,00 a R\$2.000,00). A média de dependentes por trabalhador é de dois dependentes (variando de 1 a 6).

Em relação à escolaridade, 70% dos trabalhadores completaram o ensino fundamental, seguido por 27% que completaram o ensino médio e apenas um trabalhador (3%) possui ensino superior incompleto. Quanto ao estado civil, os dados indicam que a amostra é composta, em sua maioria (48%) por pessoas casadas, 36% dos respondentes declararam-se solteiros, 12% declararam estar amasiado ou mantendo algum tipo de união estável e 3% de sujeitos entrevistados estão separados.

Retomando os dados do estudo sobre a qualidade do emprego na agricultura brasileira de Balsadi (2007), a cultura da mandioca apresentou o pior Índice de Qualidade de Emprego (IQE) dentre as seis culturas (arroz, café, cana-de-açúcar, mandioca, milho e soja) analisadas no período entre 2001-2004. Outro dado que merece atenção é que entre os dez piores IQEs, quatro são da cultura da mandioca. Na referida cultura, o único índice que teve melhora foi o de educação “todos os indicadores registraram melhorias, pois aumentou a participação dos empregados alfabetizados, dos empregados com até quatro anos de estudo e dos empregados com oito anos ou mais de estudo” (BALSADI, 2007, p. 428). Essa melhora no nível educacional também pode ser percebida no nosso estudo.

Quanto aos índices de formalidade do emprego e rendimento médio mensal encontrado na nossa amostra, percebemos que os números ficaram acima da média nacional indicada no estudo de Balsadi (2007). Possivelmente, esse rendimento mensal pode ter sido influenciado pelas demais opções de renda disponíveis na região do nosso estudo. Ao tratar, especificamente, sobre o grau de formalidade do emprego nas culturas da mandioca, Balsadi (2007, p. 429) indicou que “no extremo oposto da cana-de-açúcar, a cultura da mandioca certamente está entre as atividades da agricultura brasileira com os menores índices de formalidade do emprego” e quanto ao rendimento médio mensal, os trabalhadores “temporários rurais ocupados na cultura da mandioca registraram, em 2004, o segundo menor valor recebido pelos empregados nas culturas selecionadas”. Uma realidade que não foi constatada em nossos dados empíricos.

### **Análise de Clusters**

Para proceder a Análise de *Cluster* escolheu-se a técnica de *cluster* hierárquico, solicitando-se primeiramente uma solução única para 2 agrupamentos, e posteriormente, para 3 agrupamentos. Na análise de *cluster* adotou-se o procedimento hierárquico de aglomeração, empregando-se o método *Ward* e como medida de similaridade a distância euclidiana ao quadrado. No processamento da análise de *cluster* observou-se a existência de 2,9% de dados *missing*. Finalmente, decidiu-se trabalhar com apenas 2 *clusters* que apresentaram as seguintes características:

- **Cluster 1 – Trabalhadores com menor nível de satisfação/realização com o seu trabalho:** 15 (quinze) foram os indivíduos alocados nesse *cluster* (45,5% da amostra) são mais jovens e que possuem menor número de dependentes se comparados ao *cluster* 2. Observa-se que as expectativas destes indivíduos, se comparada aos atributos (o que realmente ocorre), não foram satisfeitas de acordo com o que esperavam, ou seja, estes indivíduos expressam uma característica

de frustração, pois o que esperavam que existisse/ocorresse no ambiente de trabalho não ocorre efetivamente.

- **Cluster 2 - Trabalhadores com maior nível de satisfação/realização com o seu trabalho:** 18 (dezoito) foram os indivíduos alocados nesse *cluster* (54,5% da amostra) são mais velhos e possuem maior número de dependentes. Os componentes do *cluster 2*, quando comparados aos do *cluster 1*, são mais satisfeitos com o trabalho realizado, ou seja, suas expectativas em relação à atividade laboral estão sendo satisfeitas, em outras palavras, o que eles esperavam que ocorresse no ambiente de trabalho ocorre na maioria dos atributos investigados.

Desta maneira, após a observação das diferenças entre os componentes dos dois *clusters*, pode-se observar também que nas nove fábricas pesquisadas houve uma boa distribuição dos indivíduos nos *clusters*, com exceção de uma fábrica específica na qual os indivíduos foram todos alocados no *cluster 2*, todos possuíam a característica de mais satisfeitos - essa homogeneidade poderá ser estudada em pesquisas futuras.

### **Análise Discriminante**

Com o objetivo de descobrir quais variáveis são responsáveis pela diferença significativa entre os *Clusters 1 e 2* realizou-se a análise discriminante. A análise discriminante comprovou a ótima classificação dos componentes de cada *cluster* sendo que 100% dos casos foram classificados corretamente, ou seja, não houve nenhuma ocorrência de um indivíduo ter sido alocado em um *cluster* e apresentar características do outro *cluster*. Com o processamento da análise discriminante, utilizando-se o método *Stepwise*, foi possível extrair sete variáveis que discriminaram os dois *clusters*, todas significativas pelos testes de *Wilks' Lambda* e Teste de F.

Por ordem de extração essas variáveis foram: 1) Garantia das necessidades básicas (transporte, educação, saúde, moradia, etc.); 2) Oportunidades de aprendizado no trabalho; 3) Desenvolvimento das habilidades interpessoais; 4) Igualdade de direitos; 5) Rotina/repetição de tarefas diariamente; 6) Boa comunicação com os chefes/superiores e, finalmente, 7) Responsabilidade para superar os problemas do trabalho.

O modelo discriminante extraído com sete variáveis apresentou correlação canônica de 0,937, ou seja, elevando-se esse número ao quadrado (0,8779) significa que as sete variáveis em conjunto explicam 87,79% da variância total.

Após a análise discriminante realizou-se os cruzamentos (*crosstabs*) das sete variáveis que melhor discriminam com os *clusters*, pode se observar que no que tange a variável “Garantia das necessidades básicas (transporte, educação, saúde, moradia, etc.)” metade dos indivíduos do *cluster 2* possuíam suas expectativas satisfeitas, ou seja, 9 dos 18 indivíduos possuíam valor nulo (0) na variável, enquanto que nenhum indivíduo do *cluster 1* declarou que suas expectativas foram satisfeitas, ou seja, eles esperavam mais do que ocorre no que se trata de “Garantia das necessidades básicas (transporte, educação, saúde, moradia, etc.)”.

Como esta variável é a que melhor discrimina os *clusters* e pode-se observar que existe uma grande diferença com relação às expectativas dos indivíduos pertencentes a cada *cluster*, podemos afirmar que, estatisticamente, o *Cluster 2* é formado por indivíduos “mais satisfeitos/adaptados/realizados com o seu trabalho”.

Com relação ao cruzamento das demais variáveis discriminantes com os *clusters*, observa-se que a grande maioria dos indivíduos do *cluster 2* declararam que as expectativas estão sendo correspondidas, ou seja, a coluna do espero e do ocorre apresentou a mesma valorização, fazendo com que a variável criada (S1 - grau de satisfação das expectativas com o trabalho) assumia valor nulo (igual a zero). Enquanto que os correspondentes ao *cluster 1* possuem uma expectativa maior em relação ao seu trabalho do que ocorre realmente no seu cotidiano para estas variáveis. Os sete cruzamentos realizados respaldaram a caracterização dos *clusters*, reforçando que os indivíduos do *cluster 2* possuem uma melhor adaptação ao ambiente de trabalho, pois este, se comparada com a percepção dos indivíduos do *cluster 1*, tem suas expectativas mais “satisfeitas”, devendo ser realizados outros estudos qualitativos para compreender tal diferença.

Embora a satisfação no trabalho seja um fenômeno individual, existem alguns fatores externos - tais como os “eventos e condições do trabalho” e os “agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização)” - que influenciam na satisfação dos trabalhadores. É importante estar atento às inter-relações desses elementos visto que “a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador” (MARQUEZE; CASTRO MORENO, 2005, p. 71).

Não podemos esquecer que as condições e a organização do trabalho possuem impacto direto na saúde e produtividade dos trabalhadores (LACAZ, 2009; JACQUES, 2007). Conforme ressaltado por Wadsworth, Chaplin e Smith (2010), ao tratarmos do ambiente de trabalho, nem sempre podemos supor que a ausência de aspectos negativos do ambiente de trabalho é equivalente à presença de aspectos positivos. Embora as condições de trabalho encontradas em nossa amostra apresentem uma série de precariedades vivenciada pelos trabalhadores, tivemos acesso a um cenário mais positivo do que o que foi descrito por Balsadi (2007), que sintetiza os resultados do Índice de Qualidade de Emprego (IQE), referente a cultura da mandioca, da seguinte forma:

Quanto aos empregados permanentes, urbanos e rurais, pode-se observar que tiveram queda no valor do IQE, de 3,5% e 3,1%, respectivamente, contribuindo, assim, para que a cultura da mandioca registrasse pouquíssimos avanços, em termos gerais, na qualidade do emprego. Com isso, percebe-se que, diferentemente das demais culturas, não há diferenças gritantes de IQE entre os empregados permanentes e os temporários, nem entre os residentes urbanos e rurais. Ou seja, há um “nivelamento por baixo” nas condições de emprego nessa atividade. (BALSADI, 2007, p. 429)

Ao evidenciarmos que a variável que melhor discrimina os *clusters* - “Garantia das necessidades básicas (transporte, educação, saúde, moradia, etc.)” - percebemos o quanto as ideias postuladas na “escala de hierarquia das necessidades” de Maslow (que compreende necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidade social, necessidades de estima, necessidades de auto realização) são bem presentes na forma dos trabalhadores perceberem seu próprio trabalho nas fábricas de polvilho de mandioca.

Tudo indica que tais trabalhadores ainda estão trabalhando, predominantemente, para atender necessidades básicas (saúde, moradia, transporte). Tal característica foi determinante para a caracterização dos *clusters*, ou seja, os indivíduos mais “satisfeitos” no trabalho apresentavam uma menor discrepância no que se refere às expectativas e o que ocorre referente ao atendimento as necessidades básicas.

Deve-se observar que a predominância das necessidades, conforme indicado por Vivian, Miranda e Moro (1999), não consiste em uma ordem pré-estabelecida, ou seja, as necessidades podem variar em grau de importância dependendo de cada indivíduo, situação econômica e satisfação interna. Tal dado é fundamental para compreender as relações entre sentidos/significados do trabalho e o desenvolvimento da identidade dos referidos trabalhadores, especialmente, porque extrapola as condições dos ambientes organizacionais tradicionais e revela um contexto pouco explorado pelo meio acadêmico, desta forma, destacamos a contribuição do presente estudo.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo permitiu aprofundar a compreensão da percepção sobre os sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores de nove fábricas de polvilho de mandioca no sul de Minas Gerais, contribuindo para ampliar as discussões acerca dos temas trabalho e seus sentidos/significados, especialmente, nesse setor ainda não investigado empiricamente. Em conformidade com as análises realizadas ao longo deste trabalho, observou-se a existência de dois perfis diferentes de trabalhadores, conforme pode ser observado no *cluster 1* e *cluster 2*, onde, respectivamente, alocam-se trabalhadores com menor nível de satisfação/realização com o seu trabalho e trabalhadores com maior nível de satisfação/realização com o seu trabalho.

Acredita-se ter desvelado, ao longo deste estudo, quais variáveis são responsáveis por tal diferença significativa entre os *Clusters 1* e *2*, sendo: 1) Garantia das necessidades básicas (transporte, educação, saúde, moradia, etc.); 2) Oportunidades de aprendizado no trabalho; 3) Desenvolvimento das habilidades interpessoais; 4) Igualdade de direitos; 5) Rotina/repetição de tarefas diariamente; 6) Boa comunicação com os chefes/superiores e, finalmente, 7) Responsabilidade para superar os problemas do trabalho. Os resultados encontrados indicam que tais trabalhadores ainda estão trabalhando, predominantemente, para atender necessidades básicas (saúde, moradia, transporte) e que tal característica foi determinante para a caracterização dos *clusters*.

Tais variáveis são relevantes para a elaboração de políticas de gestão adequadas a realidade dos trabalhadores das fábricas de polvilho de mandioca. Um dado relevante, visto que um trabalho com sentido pode trazer sentido às demais esferas da vida do trabalhador (FILC; RAM, 2014; MORIN, 2001). No âmbito organizacional, o que precisamos é criar oportunidades para que os trabalhadores encontrem sentidos/significados positivos no trabalho, visto que há um processo mútuo de (re)constituição na dinâmica entre pessoas e organizações (MICHEL, 2014). É importante a possibilidade de identificação com o trabalho para não adoecermos fisicamente e psicologicamente, visto que o comprometimento com o trabalho e com a organização pode ser uma fonte de prazer e medida protetiva da saúde no trabalho (GELDENHUYS; ŁABA; VENTER, 2014; LEE; BURCH; MITCHELL, 2014; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; WRZESNIEWSKI; DUTTON; DEBEBE, 2003; MORIN, 2001).

No âmbito teórico, este trabalho contribui para minimizar a lacuna existente na elaboração de trabalhos que investiguem os sentidos/significados do trabalho, em especial, no setor de extração/alimentício; servindo de apoio as diversas áreas de estudo da temática: psicologia social, direito e medicina do trabalho. Ademais, como contribuição empírica, entende-se que os resultados aqui apresentados, embora sejam de uma amostra restrita, permitam aos proprietários das fábricas de polvilho de mandioca pensar a elaboração de programas de gestão de pessoas mais adequados aos interesses organizacionais e que, concomitantemente, possibilitem a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Dada a grande importância socioeconômica e alimentar da cultura da mandioca, acredita-se que os resultados do presente estudo sejam úteis para estimular novas investigações e formulação de políticas públicas/sociais mais amplas, tendo em vista a relevância da mandioca e seu processamento na garantia da segurança alimentar e financeira de milhares de pessoas.

Considera-se como limitação encontrada neste estudo a dificuldade de alguns sujeitos em manifestar opiniões sobre o seu contexto organizacional, talvez por insegurança ou incômodo frente às questões relacionadas, diretamente, à instituição na qual desenvolvem suas atividades laborais. Este fato pode ser compreendido pela preocupação em sofrer algum tipo de retaliação por parte da empresa que possui uma estrutura hierárquica bastante rígida. Também sugerimos estudos que tentem compreender as possíveis diferenças entre as percepções dos empregados permanentes/efetivos e dos empregados temporários, como todos os trabalhadores da nossa amostra eram permanentes/efetivos, não foi possível observar esse dado.

Por fim, percebe-se que a realidade retratada pelos trabalhadores das fábricas de polvilho de mandioca apresenta-se como um amplo campo de estudo. Torna-se necessário investir em novas pesquisas que busquem compreender as relações entre sentidos/significados do trabalho e a construção da identidade dos trabalhadores, bem como seus possíveis impactos em sua saúde.

Como já indicado em estudo de Balsadi (2007), a cultura da mandioca apresentou o pior Índice de Qualidade de Emprego (IQE) dentre as culturas estudadas na agricultura brasileira no período entre 2001-2004. Desta forma, o resgate das experiências laborais e suas repercussões psicossociais sobre os trabalhadores das fábricas de produção de polvilho são temáticas que devem ser exploradas, visto que ainda há uma carência de estudos sobre o tema na literatura nacional (TOLFO; PICCININI, 2007). Espera-se que os dados aqui apresentados permitam embasar melhores práticas sociais e de trabalho que garantam os direitos dos trabalhadores, incluindo o seu principal direito, uma vida produtiva e saudável, um tema de grande interesse para as ciências gerenciais e áreas correlatas.

**REFERÊNCIAS**

- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, R.; ALVES, G.. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.*, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>.
- ARRIETA, A. A.; GAÑÁN, P. F.; MÁRQUEZ, S. E.; ZULUAGA, R.. Electrically conductive bioplastics from cassava starch. *J. Braz. Chem. Soc.*, v. 22, n. 6, p. 1170-1176, 2011. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-50532011000600024>.
- BALSADI, O. V.. Qualidade do emprego na agricultura brasileira no período 2001-2004 e suas diferenciações por culturas. *Rev. Econ. Sociol. Rural*, v. 45, n. 2, p. 409-444, 2007. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20032007000200007>.
- BORGES, L. O. ; ALVES-FILHO, A.; TAMAYO, A.. Motivação e significado do trabalho. Em: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Medidas de comportamento organizacional. Ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 215-248.
- BORSOI, I. C. F. Os sentidos do trabalho na construção civil: O “esforço alegre”, sem a alegria do esforço. Em: JACQUES, M. G.; CODO, W. (orgs.). *Saúde mental & trabalho - Leituras*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 309- 324.
- CAMARGO, K. F.; LEONEL, M.; MISCHAN, M. M.. Produção de biscoitos extrusados de polvilho azedo com fibras: efeito de parâmetros operacionais sobre as propriedades físicas. *Ciênc. Tecnol. Aliment.*, v. 28, n. 3, p. 586-591, 2008. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-20612008000300013>.
- DEMIATE, I. M.; KOTOVICZ, V.. Cassava starch in the Brazilian food industry. *Ciênc. Tecnol. Aliment.*, v. 31, n. 2, p. 388-397, 2011. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-20612011000200017>.
- FILC, D.; RAM, U.. Marxism after postmodernism: Rethinking the emancipatory political subject. *Current Sociology*, v. 62, n. 3, p. 295-313, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0011392114525794>.
- FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS - FAO. *Cassava: why cassava?* 2008. Disponível em: < [http://www.fao.org/ag/agp/agpc/gcnds/index\\_en.html](http://www.fao.org/ag/agp/agpc/gcnds/index_en.html) >.
- GAULEJAC, V.. *Gestão como doença social*. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2007.
- GELDENHUYS, M.; ŁABA, K.; VENTER, C. M.. Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, v. 40, n. 1, p. 1-10, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>.
- GIL, A. C.. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HAIR JR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L.; BLACK, W. C. *Análise multivariada de dados*. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HASHIMOTO, J. M.; GROSSMANN, M. V. E. Effects of extrusion conditions on quality of cassava bran/cassava starch extrudates. *International Journal of Food Science and Technology*, v. 38, n. 5, p. 511-517, 2003. Doi: <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2621.2003.00700.x>.
- JACQUES, M. G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 112-119, 2007. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400015>.
- LACAZ, F. A. C.. Qualidade de vida n(d)o trabalho: um conceito político e polissêmico. *Trab. educ. saúde*, v. 7, n. 3, p. 565-572, 2009. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300010>.
- LEE, T. W.; BURCH, T. C.; MITCHELL, T. R.. The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 1, p. 199-216, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>.
- LEONEL, M.; MARTINS, J. C.; MISCHAN, M. M.. Produção de snacks funcionais à base de farinha de soja e polvilho azedo. *Cienc. Rural*, v. 40, n. 6, p. 1418-1423, 2010. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-84782010005000092>.
- LEONEL, M.; SOUZA, L. B.; MISCHAN, M. M.. Produção de snacks extrusados à base de polvilho doce e fibra de laranja. *Cienc. Rural*, v. 40, n. 6, p. 1411-1417, 2010. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-84782010000600027>.
- LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPELLE, M. C. A.. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. *Rev. Adm. Mackenzie*, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.
- MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MARQUEZE, E. C.; CASTRO MORENO, C. R.. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Rev. bras. saúde ocup.*, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>.
- MICHAELSON, C.; PRATT, M. G.; GRANT, A. M.; DUNN, C. P.. Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *J Bus Ethics*, v. 121, n. 1, p. 77-90, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>.

MICHEL, A.. The Mutual Constitution of Persons and Organizations: An Ontological Perspective on Organizational Change. *Organization Science*. (in press), p. 1-29, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.2013.0887>.

MORIN, E. M.. Os sentidos do trabalho. *Rev. Adm. Empres.*, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. *Psicol. Soc.*, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.

OLETO, A. F.; MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M.. Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). *Psicol. cienc. prof.*, v. 33, n. 1, p. 60-73, 2013. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000100006>.

PAULA, A. V.; OLIVEIRA, X. C. C.; VILAS BOAS, A. A.; GUIMARÃES, J. M. M.. Psychosocial factors involved in absenteeism - a qualitative analysis in a Brazilian context. *Psychology*, v. 5, n. 8, p. 01-11, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.58092>.

PAULA, A. V.; PINTO, L. B.; LOBATO, C. B. P.; MAFRA, F. L. N.. Desenho também é coisa séria – desvelando o "funcionário padrão" da sociedade capitalista moderna no desenho animado Bob Esponja Calça Quadrada. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, v. 15, n. 5, p. 45-71, 2014. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n5p45-71>.

PEREIRA, J. ; CIACCO, C. F.; VILELA, E. R.; TEIXEIRA, A. L. S. Féculas fermentadas na fabricação de biscoitos: estudo de fontes alternativas. *Ciênc. Tecnol. Aliment.*, v. 19, n. 2, p. 287-293, 1999. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-20611999000200024>.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E.. Fostering meaningfulness in working and at work. In: CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. (Eds.). *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003, p. 309-327.

ROSSO, B.; DEKAS, K.; WRZESNIEWSKI, A.. On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, v. 30, p. 91-127, 2010. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.

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

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicol. Soc.*, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. *International Journal of Business and Social Science*. v. 4, n. 12, p. 67-77, 2013.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M.. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37, 2013, Rio de Janeiro - RJ. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2013a.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M.. Le sens du travail et la qualité de vie au travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur: une comparaison entre le Brésil et le Canada. In: COLLOQUE INTERNATIONAL AFIRSE: RECHERCHE EN ÉDUCATION - CONTINUITÉ, RUPTURE, LIMITES? Montréal, 2013. Anais... Montréal - Canada, 2013b.

VIVIAN, A. M.; MIRANDA, C. R.; MORO, C.. Análise das expectativas dos níveis de chefia e seus subordinados em relação ao trabalho. *Cadernos de Pesquisas em Administração*, v. 8, n. 8, p. 01-17, 1999.

VYGOTSKY, L. S.. *Obras Escogidas*. Vol. 2 - Problemas de Psicología General. Madrid: Visor, 1991.

WADSWORTH, E. J. K.; CHAPLIN, K. S.; SMITH, A. P. The work environment, stress and well-being. *Occup Med*, v. 60, n. 8, p. 635-639, 2010. Doi: <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqq139>.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G.. Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Res Organ Beh*, v. 25, p. 93-135, 2003. Doi: 10.1016/S0191-3085(03)25003-6.

YIN, R. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.