

## O SENTIDO DO TRABALHO NA VIDA DAS PESSOAS: UMA ANÁLISE À LUZ DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Márcia Amaral Corrêa de Moraes; Karen Osório Arnt; Marcelo Augusto Rauh Schmitt; Josiane Carolina Soares Ramos

*Instituto Federal do Rio Grande do Sul – Campus Porto Alegre  
marcia.moraes@poa.ifrs.edu.br*

**Resumo:** O presente trabalho se propõe a levantar algumas discussões sobre o sentido do trabalho na vida das pessoas e que importância a formação continuada ocupa no desenvolvimento pessoal e profissional. Com uma breve revisão bibliográfica em segmentos como educação, psicologia, administração e sociologia, o estudo tem objetivo de trazer o debate a partir de alguns conceitos acerca do sentido do trabalho, fazendo um contraponto entre as concepções de determinados estudiosos do assunto. O significado de trabalho, desde os primórdios da sociedade em produção, é analisado e discutido por diversos autores e tantos outros profissionais. E inúmeras questões são levantadas em estudos correlatos e em algumas pesquisas. Que espaço o trabalho tem na vida dos indivíduos? O trabalho é uma fonte de realização pessoal? Pode ser um potencial de realização profissional? É um objetivo de vida ou somente uma função social? O trabalho pode ser alienante ou fetichizado? A busca pela formação continuada pode trazer prazer ou sofrimento para o indivíduo? A aprendizagem organizacional contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional? Estas são algumas questões que este artigo está disposto a discutir. A metodologia utilizada será revisão bibliográfica e uma pesquisa quantitativa. Uma incursão aos estudiosos do tema, buscando revisar seu posicionamento e sua ótica acerca do tema, caracteriza a revisão da literatura. Além da aplicação de pesquisa quantitativa, utilizando como instrumento de pesquisa, um questionário online, através de rede social, com público diverso. O resultado final foi gratificante com diversas possibilidades de análise a partir do cruzamento das variáveis. Com isso, pretende-se oferecer uma pequena contribuição para a compreensão do significado do trabalho na vida das pessoas.

**Palavras-chave:** sentido do trabalho, formação continuada, significação de trabalho.

### 1. INTRODUÇÃO

Muitos estudos são realizados acerca do significado do trabalho na vida das pessoas, por algumas vertentes e muitos pontos de vistas. Diferentes ênfases do trabalho são dadas por estudiosos como Antunes (2008), Morin (2007), Borges (1997), Schwartz (1994), Piccinini (2007), refletindo sobre o sentido que o trabalho assume no desenvolvimento do profissional.

O presente artigo se propõe a refletir sobre o significado e o sentido do trabalho na vida dos indivíduos, buscando breves referenciais teóricos nas áreas de sociologia, psicologia e administração. Qual o sentido que o trabalho exerce nos indivíduos? A formação continuada gera prazer ou sofrimento em quem a realiza?

Com a intenção de buscar alguns dados em um público bem diversificado, a metodologia utilizada neste estudo foi uma pesquisa qualitativa, enviada de forma eletrônica, disponibilizada em uma rede social, em formato de enquete, com as duas questões citadas acima, com respostas através de hipóteses.

Pretende-se então, contribuir para a compreensão do significado do trabalho, partindo da reflexão sob o ponto de vista dos valores atribuídos a este objeto de estudo e na eterna busca em dar sentido à vida das pessoas. Para Borges (1997, p. 16) estes atributos são os valores característicos do trabalho, com embasamento em Schwartz (1994) que define valor como “*alvo transacional variando de importância*” e servindo como guia na vida dos indivíduos.

Sob o ponto de vista dos trabalhadores e como objetivo estratégico das instituições, o que se almeja é um trabalho que permita com que o profissional coloque em prática suas habilidades e competências, que lhe traga um retorno financeiro para manter uma vida digna e proporcionar outras aquisições, incluindo lazer, e que o motive a buscar mais conhecimento visando um crescimento na sua carreira e o reconhecimento por isso.

Para verificar a veracidade destas hipóteses, o instrumento de pesquisa foi aplicado online, através de redes sociais, onde se obteve 162 respostas. O perfil dos respondentes são trabalhadores de instituições públicas (26%), iniciativa privada (47,5%), autônomos (17,3%) ou outros (9,3%). A grande maioria atua na área da educação (60,5%). Para grande parte dos respondentes (63,6%), o trabalho dá sentido à vida das pessoas, primeiramente como realização pessoal e profissional, seguido pela motivação para buscar mais conhecimento visando crescimento e o reconhecimento (38,3%).

A formação continuada é considerada, por 56,8% dos respondentes como forma de aprender, conhecer e transformar seu trabalho e sua carreira. A busca pelo crescimento profissional é tida como outro fator determinante da formação continuada por 48,8% dos entrevistados. Com este propósito que a Educação Corporativa pode ser estudada como estratégia organizacional. De acordo com Brauer (2010), pelo dinamismo do mundo moderno e a rápida obsolescência das informações, a educação corporativa vem com a urgência da formação contínua do capital intelectual da empresa, através do desenvolvimento permanente dos seus colaboradores com base nos mais modernos conhecimentos.

Segundo Alves (2007) O processo de trabalho pré-capitalista era constituído por uma total autonomia dos homens livres e dos artesãos pré-capitalistas. O processo de trabalho era determinado pelo trabalhador, pois estes eram detentores de um conjunto de habilidades técnico-pessoais adquiridas.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho é significado a partir da tarefa que cada indivíduo exerce e a consequência como representação social. O trabalhador está inserido em um contexto social e a representação que isso tem na sua vida é de suma importância para o seu desenvolvimento profissional.

Para as autoras, esta representação social pode se manifestar sob três aspectos: individual, para o grupo ou social. Quando o trabalho é identificado como resultado da tarefa executada, ele está sendo considerado individualmente para aquele sujeito, o reconhecimento externo ou a sua própria satisfação pessoal é o que constrói e fortalece essa identidade. Uma representação é para o grupo, em situações em que o trabalho é executado por uma classe social unida, em prol dos objetivos do grupo ou da organização. Há nestes casos, um forte sentimento de pertença. A tarefa executada por um indivíduo influencia diretamente na construção do grupo. O sentimento que o trabalho pode contribuir para algo maior, para o todo, para a sociedade é o que caracteriza o significado de trabalho como social.

Antunes (2008) traz a definição de Marx (1871), quando reforça o trabalho como parte fundamental na vida humana, por suas lutas incessantes pela sobrevivência em busca da dignidade, da humanidade e, por consequência, a felicidade social. É que é através do trabalho que os homens acabam se distinguindo dos animais e suas formas de vida.

Antunes (2008) ainda, estabeleceu uma discussão quando diz que se por um lado, podemos considerar o trabalho como um momento fundante da vida humana, ponto de partida no processo de humanização, por outro lado, a sociedade capitalista o transformou em trabalho assalariado, alienado, fetichizado. O que era uma finalidade central do ser social converte-se em meio de subsistência. A força de trabalho torna-se uma mercadoria, ainda que especial, cuja finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital. Converte-se em meio e não primeira necessidade de realização humana.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 38), se referem ao trabalho contemporâneo como consequência de algumas mudanças como:

“[...] tais quais a globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países ou empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e/ou sócio-organizacionais, a flexibilização das relações de trabalho, dentre outras.”

As autoras analisam os estudos sobre o sentido do trabalho de Hackman e Oldhan (1975) que identifica algumas variáveis na concepção do trabalho: a) o desenvolvimento de competências variadas para execução de tarefas diferentes com as quais há identificação do trabalhador; b) trabalho não-alienante, quando o profissional visualiza todo o processo de construção da sua tarefa e percebe a sua contribuição social, desenvolvendo autonomia, liberdade e responsabilidade; c) a importância do retorno sobre o seu desempenho é um fator determinante no conceito do trabalho.

Para Antunes (2008, p. 2) “[...] se a vida humana se resumisse exclusivamente ao trabalho, seria a efetivação de um esforço penoso, aprisionando o ser social em uma única de suas múltiplas dimensões”, identificado assim como um trabalho que aliena, que não proporciona ao indivíduo a satisfação em fazer parte de algo, da construção social, da busca pela realização pessoal e profissional. E justamente este ser social tem necessidades de reconhecimento, de liberdade de decisão, de motivação para desenvolver-se e desempenhar bem o que lhe foi proposto.

Em contrapartida, Morin (1996) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado que as atividades desempenhadas representam na vida do sujeito, a orientação como a inclinação deste indivíduo para sua busca, seus objetivos e a coerência como o equilíbrio esperado da sua relação com o trabalho.

## 2. METODOLOGIA

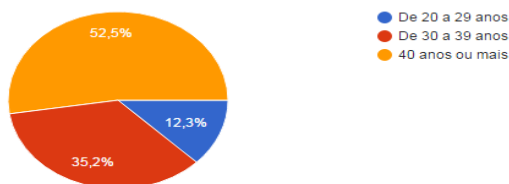
O presente estudo se dedicou a buscar referências bibliográficas, procurando analisar o significado do trabalho sob óticas diversas.

Com o intuito, também, de investigar uma pequena amostra de profissionais, foi aplicado um questionário estruturado online através de uma rede social, onde foram coletadas 162 respostas. Para traçar alguns perfis, foi solicitado que o respondente identificasse sua faixa etária, sexo, perfil da instituição em que trabalha, área de atuação e as questões específicas do sentido que o trabalho exerce na vida da pessoa e como considera a formação continuada. Com possibilidades de múltipla escolha, as duas últimas questões, servirão para identificar algumas hipóteses.

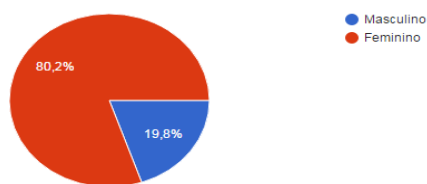
## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como resultados específicos obtidos com a pesquisa, identificamos o perfil dos respondentes como:

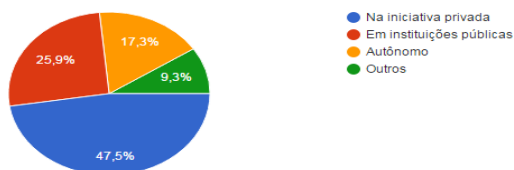
1. Idade (162 respostas)



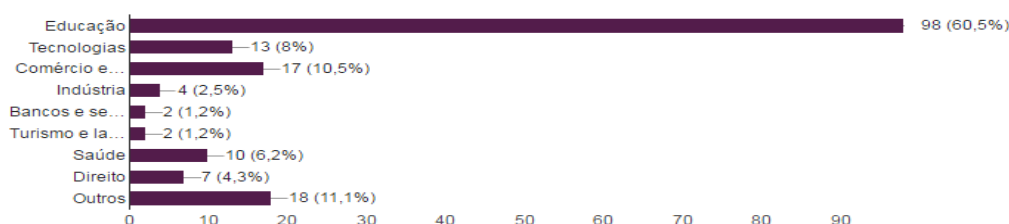
## 2. Sexo (162 respostas)



## 3. Você trabalha (162 respostas)



## 4. Qual sua área de atuação? (162 respostas)



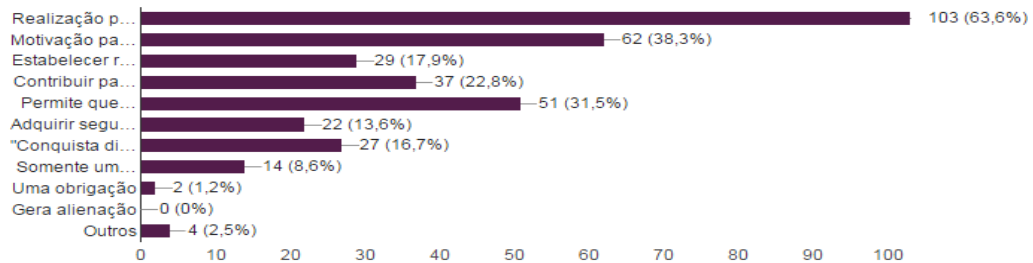
Para a classe trabalhadora hoje, é preciso reconhecer um desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora: além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, "incluídos e excluídos", temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. *“Desse modo, um desafio maior da humanidade é dar sentido ao trabalho humano, tornando a nossa vida também dotada de sentido.”* (Antunes, 2008, p. 13)

A questão principal, “Qual o sentido que o trabalho exerce na sua vida?”, foi lançada com a intenção de discutir sobre o sentido que o trabalho exerce na vida dos indivíduos, as opções de respostas foram: “Realização pessoal e profissional”; “Motivação para buscar mais conhecimento visando crescimento e o reconhecimento”; “Estabelecer relações e estar vinculado a grupos”; “Contribuir para o ambiente social, com autonomia, liberdade e independência”; “Permite que você coloque em prática suas habilidades e competências”; “Adquirir segurança e ser autônomo”; “Conquista dignidade, humanidade e felicidade social”. (Marx); “Somente uma fonte de sustento”; “Uma obrigação” e/ou “Gera alienação”.

Para a maioria dos respondentes (63,6%) a hipótese escolhida foi “Realização pessoal e profissional”. Em seguida, 38,3% dos participantes marcaram a “Motivação para buscar mais conhecimento visando crescimento e o reconhecimento”, como forma de dar sentido ao trabalho.

Também bastante considerado foi a hipótese “Permite que você coloque em prática suas habilidades e competências”, como opção de 31,5%.

5. Qual o sentido que o trabalho exerce na sua vida? (162 respostas)



Se a análise se propôr a cruzar a informação perfil da instituição em que trabalha, mais especificamente “instituição pública”, “iniciativa privada”, “autônomo” ou “outros”, com o sentido do trabalho, conclui-se que os funcionários públicos escolheram com mais ênfase o item “realização pessoal e profissional” (61,9%), seguido da opção “motivação para buscar mais conhecimento visando crescimento e o reconhecimento” (45,2%).

Uma hipótese com 33% de incidência foi “Permite que você coloque em prática suas habilidades e competências”. Um único respondente considerou, na opção aberta, que “*O trabalho contribui para a formação da minha auto-imagem, e também supre a minha necessidade de realizar atividades desafiadoras, atingir objetivos, ou seja, de fazer algo no meu dia a dia*”.

Na iniciativa privada, os colaboradores têm uma visão bem pouco diferente, como a insegurança é maior com relação a permanência no emprego, verifica-se que uma grande maioria escolheram “realização pessoal e profissional” (74,02%) e o ponto de destaque é que esta opção é a única escolha em 51% dos que a escolheram. Este fenômeno não ocorreu nos funcionários públicos, que sempre citaram mais de uma hipótese.

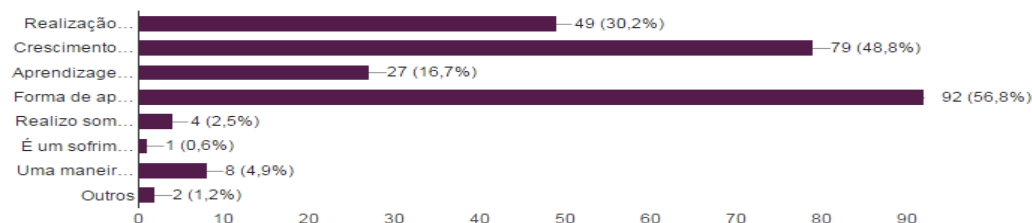
Como segunda opção mais escolhida, assim como os funcionários públicos, vem a “motivação para buscar mais conhecimento visando crescimento e o reconhecimento” (40,26%). Outra hipótese escolhida por um número considerável de respondentes da iniciativa privada é “Permite que você coloque em prática suas habilidades e competências” (26%).

Borges (2001, p.13), trabalha com os conceitos do trabalho “*rico de sentido individual e social*” e cita os estudos de Fiske (1992) com relação a atribuição de significado, que é um processo subjetivo e individual, influenciada pelas intenções e habilidades cognitivas do sujeito. A autora estudou acerca de certos padrões concebidos a partir de pesquisado, concluindo entre outras questões, que “*os padrões majoritários caracterizam-se por atribuição de elevada centralidade ao trabalho e por articular valores econômicos (de sustento da vida) com expressivos (êxito e realização pessoal).*” (Borges, 2001, p. 11)

Pesquisas que Morin (2001) realizou com estudantes de administração, administradores da França e do Quebec apontam cinco motivos para atribuírem sentido ao trabalho: para realizar-se e atualizar suas competências; para adquirir segurança e ser autônomo; para relacionar-se com os outros e estar vinculado a grupos; para contribuir com a sociedade; para ter um sentido na vida, o que inclui ter o que fazer e manter-se ocupado. Estes estudos realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) demonstram a maioria das pessoas pesquisadas continuariam trabalhando, mesmo que se tivessem condições para viver sem o trabalho. Apontaram como determinante, para significar o trabalho nas suas vidas, o sentimento de pertença, o fato de ter uma meta ou objetivo na vida e o trabalho como ocupação. (Piccinini e Tolfo, 2007).

O segundo ponto a ser explorado nesta pesquisa é o papel que a formação intelectual ocupa na vida profissional das pessoas, como estas consideram a formação continuada. Como opções de respostas foram propostas: “Realização pessoal”; “Crescimento Profissional”; “Aprendizagem se constrói em conjunto”; “Forma de aprender, conhecer e transformar seu trabalho e sua carreira”; “Realizo somente por obrigação, se for exigido”; “É um sofrimento”; “Uma maneira de adquirir empregabilidade”. Como pode ser observado no gráfico a seguir.

6. Como você considera a formação continuada? (162 respostas)



Após análise pode-se concluir que 56,8% dos respondentes definiram como “Forma de aprender, conhecer e transformar seu trabalho e sua carreira”; a segunda opção mais escolhida foi “Crescimento Profissional” (48,8% dos respondentes). Se for verificar distintamente entre os grupos pré-selecionados de trabalhadores públicos ou de iniciativa privada, o resultado difere um pouco.

Pode-se observar que os 66,7% dos funcionários públicos consideram a formação continuada como “Forma de aprender, conhecer e transformar seu trabalho e sua carreira” e posteriormente o “Crescimento Profissional” (50%) e “Realização pessoal” (35,7%).

A realidade dos profissionais da rede privada é invertida. Para 52% dos respondentes a formação continuada para estes significa “Crescimento Profissional”, seguida da “Forma de aprender, conhecer e transformar seu trabalho e sua carreira” como alternativa com 48% e “Realização pessoal”, com 27,2% das respostas.

Em uma época em que o talento se destaca é de fundamental importância, que as instituições possam suprir o público interno com conhecimento, desenvolvendo habilidades e competências, além de manter seus colaboradores motivados, trazendo de forma eficaz o retorno para a empresa, do que foi investido neste profissional. É imperativo contar com talentos humanos. A empresa deve estar atenta para transformar pessoas em talentos por uma multiplicidade de meios, atrelando organização do trabalho com uma cultura organizacional envolvente e participativa para engaja-los, além de criar um ambiente que privilegie o aprendizado e as oportunidades de realização do que se aprendeu.

Para Nonaka (1994), gerenciar o conhecimento é como ciclo de criação contínua do saber, “criação do conhecimento organizacional”, organizações bem-sucedidas são as que criam conhecimentos, disseminam-nos amplamente por toda a organização e, rapidamente, incorporam em novos produtos, serviços e tecnologias.

Antunes e Alves (2004, p.6) trazem uma reflexão através de um exemplo da necessidade crescente de qualificação e preparação para conseguir trabalho, incluindo a ideia de que grande parte dos trabalhadores utiliza o seu tempo livre para adquirir “*empregabilidade*”.

De acordo com Marras (2011), a empregabilidade pode ser medida como o nível de desenvolvimento ou atualização de um indivíduo frente às exigências do mercado, gerando mais competitividade e/ou oportunidade. A organização pode enxergar como vantagem acolher um profissional já qualificado, reduzindo gastos com desenvolvimento, porém a ideia de “*garantir a formação de quadros com características que atendam às suas necessidades organizativas*”. (p. 271)

As empresas precisam de novas competências, com a consciência da necessidade de se objetivar e implantar sistemas eficazes garantindo e ampliando o desenvolvimento do capital humano com práticas pedagógicas desenvolvidas de forma planejada, sistêmica e alinhadas ao negócio, de acordo com Éboli (2004). Este é um formato de Educação Corporativa, que Junqueira e Vianna (2003) definem como um “sistema de aprendizagem” focado no desenvolvimento de competências nos colaboradores da empresa. Para que isso aconteça de forma mais eficaz há de se motivar os sujeitos despertando o “desejo de aprender, de conhecer e de transformar seu trabalho e suas carreiras. Estas competências, sejam técnicas ou comportamentais, devem estar de acordo com as metas e objetivos estratégicos da instituição.

## CONCLUSÕES

Claro e Torres (2012) refletem sobre a capacidade de adaptação que as empresas devem ter frente às exigências de um mercado tão competitivo. Na iniciativa privada, os membros das empresas são constantemente motivados pela busca, reflexão e aplicação de conhecimentos nas tarefas diárias. Atrelado a isso, a percepção da dependência criada da empresa com relação ao seu maior patrimônio, o capital humano.

Borges (2001, p.13) reforça o trabalho e seus significados como “*categoria central da própria organização societal*”.

Antunes (2008) considera a transformação do trabalho humano a partir do advento do capitalismo, refletindo sobre os impactos causados, alterando e complexificando estes conceitos:

“Essa dupla dimensão presente no processo de trabalho que, ao mesmo tempo cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza, impede que o estudo do trabalho humano seja unilateralizado ou mesmo tratado de modo binário e mesmo dual.” (Antunes, 2008, p. 4)

A realidade entre estes dois públicos pesquisados, não levando em consideração pela baixa amostra de autônomos e outros segmentos, se torna similar quando refletimos sob a ótica da qualificação humana e a constante busca pela realização pessoal e também profissional. Os indivíduos como seres sociais, necessitam de integração e de reconhecimento pelo grupo no qual estão inseridos.

Davis e Newstrom (1989) reforçam que as forças motivacionais que são desenvolvidas, frutos do ambiente cultural em que estão inseridos, afetando na forma como significam o trabalho em sua vida. Para a Administração Estratégica de Recursos Humanos é fundamental enfatizar o campo motivacional, instigando no colaborador a ideia de que uma tarefa, função, responsabilidade seja vista como um todo, valorizada pelo sujeito que a executa, reforçando nele suas forças motivacionais. Quanto mais o colaborador enxerga o seu trabalho recompensado, mais estará comprometido com a organização, e conseqüentemente com as metas por essa estabelecidas. (Marras, 2011). O autor considera de suma importância para a organização, a manutenção de programas de desenvolvimento de acordo com as necessidades reais da empresa, contemplando o colaborador ao satisfazer seus anseios psicológicos e a instituição, otimizando a qualificação do seu quadro dando continuidade à cultura organizacional.

Senge (2004) defende que a mudança ou a readequação organizacional parta da melhoria dos processos, por meio da aprendizagem individual e coletiva de seus colaboradores, de forma que as pessoas ganhem espaço para expandir continuamente a capacidade de criar os resultados. O que o coletivo aspira, acaba fortalecendo os seus membros e a aprendizagem construída em conjunto traz mais benefícios para todos.

Para cada pessoa o trabalho assume uma forma diferente, ocupa um lugar distinto na vida deste indivíduo.

Fica a sugestão do desmembramento das informações coletadas na pesquisa, para futuros trabalhos com aprofundamento maior em um dos aspectos aqui recortados. Não cabe a este estudo aprofundar estas questões, mas sim oferecer ao leitor um pequeno recorte sobre o significado do trabalho pesquisado por tantos estudiosos e refletido por inúmeros profissionais. Como o próprio Antunes, foco deste estudo, reforça em “O trabalho e seus sentidos”(2008, p. 173), que “*uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho*”.

Esta reflexão tende a ser diária por cada indivíduo, buscando sempre dar um sentido à sua vida, seja através do trabalho somente ou como soma de tantos outros fatores. Cabe levantar a hipótese, mesmo que com certa pretensão, que o instrumento proposto pode ter levado a algumas reflexões por seus respondentes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, G.. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de Sociologia do Trabalho*. Londrina: Editora Praxis, 2007
- ANTUNES, R. *Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?* Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho. São Paulo, nov. 2008.
- ANTUNES, R.; ALVES, G.. *As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, R.. *O trabalho e seus sentidos: dimensões e crise estrutural do capital e suas respostas*. Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito, Universidade Federal Fluminense, vol. 10, n 1, p 43 a 61, Rio de Janeiro, 2008.
- ANTUNES, R.. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BORGES, L.O; TAMAYO, A. *A estrutura cognitiva e o significado do trabalho*. Revista de Psicologia Organizações e Trabalho. 2011 vol: 1 (1989) pp: 2214-2224
- BORGES, L. O. *Os atributos e a medida do significado do trabalho*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 13 (2), 211-221, 1997
- ÉBOLI, M. *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*. São Paulo: Gente, 2004
- FRIEDMAN, M.; *Capitalismo e Liberdade*. LTC, 1962.
- JUNQUEIRA, L.A.C, VIANNA, M.A.F. Universidade Corporativa. Disponível em: <http://www.institutomvc.com.br/univcorp.htm>. Acessado em: 19/02/2003.
- MARRAS, J. P. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 14a. edição. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARX, K.. *Os manuscritos econômicos e filosóficos: Vol. 22. Textos filosóficos*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.
- MORGAN, G. *Imagens da organização: edição executiva*. São Paulo: Atlas, 2000.
- MORIN, E. M. . *Os sentidos do trabalho*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 41 (3), 8-19. 2001, jul./set.
- MORIN, E., TONELLI, M. J., & PLIOPAS, A. L. V.. *O trabalho e seus sentidos*. In Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa, 2003.
- MORIN, E.; TONELLI, M.J.; PLIOPAS, A.L.V.. *O Trabalho e Seus Sentidos*. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007



NONAKA, I.; TAKEUCHI, H.. *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Rio de Janeiro: Campus, 1997

SENGE, P. M. *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. São Paulo: Best Seller, 1998.

TOLFO, S.R. ; PICCININI, V.. *Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros*. Revista Psicologia & Sociedade. vol: 19 pp: 39-46, 2007.