

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA EDUCAÇÃO – FAED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO -
PPGINFO**

VIVIANE FORMIGHIERI MÜLLER

**A RELAÇÃO ENTRE A PERCEPÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO E O
ESTRESSE DOS BIBLIOTECÁRIOS DA REDE ACAFE**

FLORIANÓPOLIS

2022

VIVIANE FORMIGHIERI MÜLLER

**A RELAÇÃO ENTRE A PERCEPÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO E O
ESTRESSE DOS BIBLIOTECÁRIOS DA REDE ACAFE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação - PPGInfo, do Centro de Ciências Humanas e da Educação – FAED, da Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão da Informação.

Orientadora: Dra. Ana Paulo Grillo Rodrigues

FLORIANÓPOLIS

2022

Ficha catalográfica

Müller, Viviane Formighieri

A relação entre a percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da rede Acafe. / Viviane Formighieri Müller. -- 2022.
85 f., il.;

Orientadora: Ana Paula Grillo Rodrigues

Dissertação (Mestrado) -- Universidade do Estado de Santa Catarina,
Centro de Ciências Humanas e da Educação, Programa de Pós-Graduação
Profissional em Gestão de Unidades de Informação, Florianópolis, 2022.

1. Sentido do Trabalho. 2. Estresse. 3. Bibliotecários. 4. Biblioteca
Universitária. I. Rodrigues, Ana Paula Grillo. II. Universidade do Estado
de Santa Catarina, Centro de Ciências Humanas e da Educação, Programa
de Pós-Graduação Profissional em Gestão de Unidades de Informação.
III. Título.

VIVIANE FORMIGHIERI MÜLLER

**A RELAÇÃO ENTRE A PERCEPÇÃO DO SENTIDO DO TRABALHO E O
ESTRESSE DOS BIBLIOTECÁRIOS DA REDE ACAFE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação - PPGInfo, do Centro de Ciências Humanas e da Educação - FAED, da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão da Informação.

Orientadora: Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues.

BANCA EXAMINADORA

Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues

Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

Membros:

Dra. Suzana da Rosa Tolfo

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Dra. Daniella Camara Pizarro

Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC

Florianópolis, 14 de setembro de 2022.

Dedico este trabalho ao meu filhote de quatro patas, Shiva. Que veio para fazer jus ao significado do seu nome, transformando a minha vida e me proporcionando momentos de felicidade ao seu lado.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela vida, sabedoria e por ser minha fonte de fé!

Ao meu noivo e parceiro de vida, Rômulo por sempre incentivar, acreditar nos meus projetos e desafios.

Aos meus pais Valter e Ivete, me tornar Mestre, só é possível porque vocês me proporcionaram estudar longe de seus olhos na Graduação. Aos meus irmãos Ivânia e Tatiana e aos meus sogros por todo carinho.

Agradeço a minha orientadora, Professora Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues por aceitar conduzir essa pesquisa e colaborar para a Ciência.

Às professoras membros da banca Dra. Daniella Camara Pizarro e Dra. Suzana da Rosa Tolfo, obrigada pela participação e contribuição desde a minha qualificação.

Às bibliotecárias, ex-colegas de trabalho e amigas, Gabriella e Jackellynni. Para sempre o tripé da Biblio, amo vocês.

Às minhas amigas: Dra. Jéssica Bedin, obrigada por ter me incentivado a fazer o mestrado. E à futura mestra, Saionara Frantz, por todos os momentos de desabafos e incentivo.

À Unochapecó, por ter me acolhido e me proporcionado tempo para me dedicar ao Mestrado, no início dessa jornada.

Aos meus colegas de trabalho do Planejamento Estratégico, em especial ao Diego, José e Marcelo. Ao meu gestor Tiago Secco, pelas liberações do trabalho, que me proporcionaram tal dedicação para a pesquisa.

Aos meus colegas de turma, pelas conversas e trocas de experiências, em especial as minhas amigas Luana e Luciane, obrigada pela parceria e amizade.

RESUMO

O sentido do trabalho está relacionado com a forma pela qual o indivíduo entende as questões de valores, autorrealização satisfação pessoal, reconhecimento entre outras características. Para que o indivíduo se sinta útil dentro da organização e atribua sentido ao trabalho, as organizações devem oferecer aos trabalhadores algo que faça sentido, possibilitando praticar e desenvolver suas competências. O presente estudo objetivou analisar o sentido do trabalho para os bibliotecários da Associação Catarinense das Fundações Educacionais - Rede ACAFE, verificando se existe relação entre o sentido do trabalho e o estresse dos sujeitos pesquisados. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de cunho quantitativo-qualitativo, onde foi aplicado uma Escala de Estresse no Trabalho - EET de Paschoal e Tamayo (2004) e um questionário sobre sentido do trabalho com base nos estudos de Morin (2001) em 17 sujeitos da amostra. De maneira geral, este estudo apontou o nível de estresse dos bibliotecários e qual o sentido do trabalho para os sujeitos pesquisados, sendo que esse foi impulsionado por fatores como satisfação pessoal, reconhecimento, sentimento de utilidade, contribuição social, entre outros fatores. Conclui-se que mesmo alguns indivíduos apresentando nível de estresse elevado nos estressores: “autonomia e controle” e “sobrecarga de trabalho”, eles não perderam o sentido que atribuem ao trabalho. Como produto deste mestrado profissional, propõe-se uma ferramenta de gestão para mapear e acompanhar o nível de estresse, com o objetivo de avaliar o desenvolvimento do indivíduo, visando a qualidade de vida dos funcionários. Recomenda-se o uso da ferramenta para apoiar o gestor a medir o nível de estresse da equipe no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Sentido do Trabalho. Estresse. Bibliotecário. Biblioteca Universitária.

ABSTRACT

The meaning of work is related to the way in which the individual understands the issues of values, self-fulfillment, personal satisfaction, recognition and other characteristics. For the individual to feel useful within the organization and assign meaning to the work, organizations must offer workers something that makes sense, enabling them to practice and develop their skills. The present study aimed to analyze the meaning of work for librarians of the Associação Catarinense das Fundações Educacionais - Rede ACAFE, checking whether there is a relationship between the meaning of work and the stress of the subjects researched. Therefore, quantitative-qualitative research was carried out, where Paschoal and Tamayo Work Stress Scale - WSS (2004) and a questionnaire about the meaning of work based on Morin's studies (2001) were applied to 17 subjects of the sample. In general, this study pointed out the level of stress of librarians and what the meaning of work is for the subjects surveyed, which was driven by factors such as personal satisfaction, recognition, sense of usefulness, social contribution, among other factors. We conclude that even though some individuals showed high levels of stress in the stressors: "autonomy and control" and "work overload", they did not lose the meaning they attribute to their work. As a product of this professional master's degree, a management tool is proposed to map and monitor the level of stress, with the objective of evaluating the development of the individual, aiming at the employees' quality of life. The use of the tool is recommended to support the manager to measure the stress level of the team in the work environment.

Keywords: Sense of work. Stress. Library. Academy library.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Glândulas supra-renais.....	28
Figura 2 - Mapa da rede ACAFE	39
Figura 3 - Etapas da seleção de artigos.....	43
Figura 4 - Etapas de aplicação da ferramenta de gerenciamento do Estresse e ST	46
Figura 5 - Preenchimento da planilha.....	67
Figura 6 - Média dos sujeitos estressores e perguntas.....	68
Figura 7 - Gráfico – Mandala do Estresse - sem preenchimento.....	68
Figura 8 - Gráfico – Mandala do Estresse - com preenchimento	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estrutura geral da pesquisa.....	20
Quadro 2 - Correntes epistemológicas.....	21
Quadro 3 - Aspectos das dimensões do sentido do trabalho	24
Quadro 4 - Fases do estresse.....	27
Quadro 5 - Estressores organizacionais.....	31
Quadro 6 – Instituições ACAFE.....	39
Quadro 7 - Cenário das bibliotecas do sistema ACAFE	40
Quadro 8 - Palavras-chave para busca sistematizada e estratégia de busca	42
Quadro 9 - Resumo da metodologia	45
Quadro 10 - Dimensões do trabalho de acordo com os bibliotecários	56

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Resultados de busca geral	43
Tabela 2 - Resultados de busca análise final	44
Tabela 3 - Frequência faixa etária	49
Tabela 4 - Frequência estado civil.....	50
Tabela 5 - Frequência escolaridade	50
Tabela 6 - Média de estresse dos sujeitos.....	51
Tabela 7 - Média da situação estressante.....	52
Tabela 8 - Média dos indivíduos para cada agente estressor.....	53
Tabela 9 - Média da média dos estressores	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACAFE	Associação Catarinense das Fundações Educacionais
EET	Escala de Estresse no Trabalho
CBO	Classificação brasileira de ocupações
MOW	<i>Meaning of Work International Research Team</i>
SGA	Síndrome geral de adaptação
ST	Sentido do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS.....	16
1.2	JUSTIFICATIVA	16
1.3	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	19
2	ORIGENS TEÓRICAS DO SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO	
	21
2.1	DIMENSÕES DO SENTIDO DO TRABALHO	24
3	CONCEITOS TEÓRICOS DO ESTRESSE.....	26
3.1	ESTRESSE POSITIVO E NEGATIVO.....	29
3.2	ESTRESSE OCUPACIONAL	30
4	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	34
5	BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA	37
5.1	REDE ACAFE.....	38
6	DELINAMENTO METODOLÓGICO	41
6.1	REVISÃO SISTEMÁTICA	41
6.2	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	44
6.3	PARTICIPANTES	46
6.4	COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	46
6.5	ANÁLISE DE DADOS	47
7	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	49
7.1	PERFIL DOS PESQUISADOS	49
7.2	NÍVEL DE ESTRESSE DOS BIBLIOTECÁRIOS	51
7.3	SENTIDO DO TRABALHO PARA OS BIBLIOTECÁRIOS	55
7.4	RELAÇÃO ENTRE SENTIDO DO TRABALHO E ESTRESSE DOS SUJEITOS.....	60
8	FERRAMENTA DE GESTÃO: MANDALA DO ESTRESSE.....	66
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
	REFERÊNCIAS	73
	APÊNDICE A	80
	APÊNDICE B.....	82

APÊNDICE C	83
APÊNDICE D	84

1 INTRODUÇÃO

A partir da década de 1980 o trabalho vem passando por inúmeras mudanças, desde o avanço do capitalismo, na representação sindical e política. As modificações foram tão intensas que atingiram a materialidade e a subjetividade da classe trabalhadora, afetando a sua forma de ser (ANTUNES, 2008).

Dentre as mudanças ocorridas nos anos 80, estão: o grande salto tecnológico, a automação nas fábricas e a produção de capital. Para Tolfo e Piccinini (2007, p.38) “essas mudanças incluem fenômenos tais quais a globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países ou empresas, a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas a flexibilização das relações de trabalho, entre outras.”

No sistema capitalista, o trabalho é considerado produtivo, uma vez em que ele produz capital, entrando no circuito de produção de mercadorias (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1994). Para Borges e Yamamoto (2004) a força de trabalho pode ser vista como mercadoria, e ser mercadoria significa representar um valor de uso e de troca, ou seja, valores de uso social.

Dito isso, no campo socioeconômico, torna-se necessário que o trabalhador venda o seu trabalho e o capitalista pague por este, como forma de dar prosseguimento à produção de mercadorias, surgindo o trabalho na forma de emprego assalariado. Sendo assim, o trabalho pode ser visto como uma forma de se obter renda, mas também como status social e realização pessoal. Independente do objetivo do trabalho para a pessoa, deve-se perceber um sentido nas tarefas executadas, e procurar conciliar com qualidade de vida para desempenhar suas atividades cotidianas.

O sentido do trabalho deve ser compreendido tanto pela organização como pelo indivíduo que pertence a ela. Em relação ao indivíduo, deve-se ter ciência da razão pela qual desempenha suas atividades, pensar no que faz ou não sentido para o trabalho, pode levar à maior satisfação na rotina das atividades e consequentemente à melhor qualidade de vida do trabalhador.

Moreira e Tabosa (2015) apontam que a qualidade de vida no trabalho engloba vários aspectos, tais como: motivação, satisfação, condições de trabalho, e estilos de liderança. Ela abrange desde fatores ambientais, envolvendo a ergonomia, até fatores emocionais, que interferem na saúde do trabalhador.

Conforme afirmam Mendes e Cruz (2004) o trabalho contribui no adoecimento dos indivíduos de duas maneiras: como colaborador e como desencadeador dessas doenças, ditas como doenças ocupacionais, considerando os aspectos psicológicos, físicos e sociais. Os

autores afirmam, ainda, que não é o trabalho que causa a doença, ele apenas desencadeia essas doenças, que geralmente são de tipos biopsicossociais, mas também físicas e psíquicas. Nesta perspectiva, Mendes e Cruz (2004) apontam que o trabalho possui fatores tanto positivos como negativos, presentes no contexto da organização, a fim de evitar o adoecimento e promover a saúde, assegurando a integridade física, psíquica e social dos indivíduos. Dentre esses elementos, destaca-se o prazer, a satisfação, e o bem-estar como indicadores positivos, e o sofrimento, *burnout* e estresse como indicadores negativos.

O estresse está cada vez mais presente no ambiente de trabalho. Ele pode ocorrer por diversos motivos: pelo não reconhecimento social, precarização, más condições do ambiente, sobrecarga de trabalho, entre outros. Isso afeta não somente a saúde, mas também o desempenho do trabalhador na organização. A palavra estresse, pode ser utilizada para representar qualquer tipo de aflição ou cansaço do corpo e da mente. Independentemente do uso, o termo é utilizado pelas pessoas quando querem dizer que estão aflitas, cansadas ou irritadas, sendo a reação do indivíduo a uma adaptação causando um conjunto de sintomas, físicos, psicológicos e comportamentais (ROSSI, 2005).

Quando o trabalho se torna vazio e sem sentido, o indivíduo se sente desamparado, perdido e muitas vezes frustrado, o que faz com que não tenha expectativas e desejos em relação às atividades desempenhadas (OLIVEIRA et al., 2004). Mostafa (1985) salienta que muitas vezes o trabalho traz dignidade, realização e satisfação. Porém, nem sempre possibilita o reconhecimento, a produtividade e a independência financeira, podendo chegar a situações que ocasionam o desinteresse, irritação e a insatisfação.

Segundo Morin (2001) um trabalho com sentido possui características positivas, como satisfação pessoal, criatividade, segurança, autonomia e contribuição social, dando um sentido à vida. Por outro lado, o estresse no trabalho resulta em consequências negativas, como a falta de concentração e atenção, perda da memória, desinteresse e desprazer pelo trabalho, bem como afeta a saúde do indivíduo (RAMOS; BUENO NEME, 2008).

Sendo assim, o estresse pode influenciar no sentido que o indivíduo atribui ao trabalho, uma vez em que se ele estiver estressado, não irá perceber o trabalho como algo útil e satisfatório, influenciando principalmente nas suas relações humanas dentro da organização.

A importância do sentido do trabalho para os bibliotecários, se faz necessária na medida em que ele tem papel fundamental na gestão e disseminação da informação para gerar conhecimento, contribuindo com a sociedade no atual cenário informacional.

A partir da contextualização apresentada, a presente pesquisa tem a finalidade de apontar a percepção do sentido do trabalho para os bibliotecários, relacionando com o estresse

e objetivando verificar se existe diferença no sentido do trabalho para pessoas pouco ou muito estressadas.

Diante do entendimento de que entender a razão do trabalho proporciona elementos positivos, pondera-se que o encontro de sentido interfere no estresse do indivíduo, tornando-o uma pessoa menos estressada e mais tranquila no ambiente de trabalho, neutralizando o estresse.

Dito isso, temos o seguinte problema de pesquisa: Qual a relação entre a percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da Associação Catarinense das Fundações Educacionais - ACAFE?

1.1 OBJETIVOS

Propõe-se como objetivo geral dessa pesquisa: Verificar a relação da percepção do sentido do trabalho com o estresse dos bibliotecários da rede ACAFE.

Partindo do objetivo geral, buscam-se os seguintes objetivos específicos para o direcionamento e esclarecimento da pesquisa:

- a) Verificar o nível de estresse dos bibliotecários;
- b) Verificar a percepção que os bibliotecários têm do sentido do trabalho;
- c) Relacionar o sentido do trabalho com o estresse;
- d) Apresentar um diagnóstico do levantamento de estresse e sentido do trabalho como ferramentas de gestão no cenário das bibliotecas;
- e) Propor sugestões que sirvam como ferramenta gerencial para o gestor identificar o sentido do trabalho e os níveis de estresse para os bibliotecários a fim de melhorar a sua satisfação com o trabalho e a produtividade nas bibliotecas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Diante da centralidade que o trabalho exerce na vida das pessoas, o entendimento do sentido concedido ao trabalho pelos profissionais da informação mais especificamente dos bibliotecários, torna-se relevante devido ao fato de existirem poucas pesquisas sobre o tema “sentido do trabalho” envolvendo estes profissionais.

Como forma de contribuir para a produção de conhecimento na área de Biblioteconomia e Ciência da Informação, optou-se por essa pesquisa na medida em que irá colaborar na expansão do estudo proposto para os profissionais, atuantes e pesquisadores desta temática.

A temática trabalho vem sendo pesquisada e estudada em diversos campos de atuação, uma vez que com o trabalho as pessoas se tornam conectadas às relações humanas. A busca por compreender o sentido do trabalho vem sendo estudada por diversos pesquisadores, a maioria desses estudos tem se baseado em trabalhos desenvolvidos pelo grupo MOW - *Meaning of Work International Research Team* (1987), ou por Morin (2001). Outros pesquisadores também se dedicam a entender o sentido do trabalho para as pessoas, entre eles Hackman e Oldham (1976), Tolfo (2004) e Bendassolli (2009).

Em uma pesquisa realizada por Pereira (2014), buscou-se compreender o sentido atribuído ao trabalho pelos indivíduos no contexto laboral, onde o adoecimento e o afastamento por estresse influenciam na construção dos sentidos do trabalho. Por vezes, o trabalho é associado à doença, sofrimento, tristeza, desprazer e consequentemente ao estresse, o que faz com que o indivíduo não perceba sentido e significado atribuído ao trabalho.

Há evidências de que o estresse relacionado ao trabalho coloca em risco a saúde dos indivíduos, sendo que a maioria das doenças estão relacionadas ao nível de estresse. Dessa forma, as organizações acabam tendo problemas de desempenho, como é o caso da alta rotatividade dos funcionários e o absenteísmo, associados às manifestações de estresse (ROSSI, 2005).

O estudo e a conscientização acerca do assunto estresse são necessários visto que o estresse se caracteriza como uma doença e traz consequências para a saúde física e emocional, causando afastamentos do indivíduo no trabalho. Segundo Sadir, Bignotto e Lipp (2010) o estresse tem sido visto como uma preocupação pelas sérias consequências que pode acarretar para a qualidade de vida do ser humano, sendo necessário a elaboração de estudos que identifiquem variáveis pessoais capazes de interferir no nível de estresse e na qualidade de vida dos indivíduos a fim de se destacar a prevenção da saúde mental e favorecer a produtividade e o bem-estar físico da população.

Reis, Fernandes e Gomes (2010) ressaltam a importância da avaliação sobre o estresse e fatores psicossociais nas organizações, sendo que essas análises podem subsidiar programas de intervenção no ambiente de trabalho, visando a promoção de saúde do trabalhador.

Estudar o estresse e o sentido do trabalho para os bibliotecários de biblioteca universitária, especificamente, justifica-se em razão de que a Ciência da Informação e a Biblioteconomia fazem parte de uma vasta gama de informações que cercam a sociedade. A revolução tecnológica possibilitou a disseminação, o acesso e o armazenamento da informação em diversos suportes informacionais, necessitando de técnicas de tratamento dessa informação, atividade desenvolvida pelo bibliotecário.

O excesso de informações pode causar ansiedade, perda de foco, atenção e especialmente o estresse, podendo levar o cérebro a um nível de exaustão, devido à velocidade do avanço da tecnologia e da propagação das informações (ZUCCO, 2013, não paginado).

Segundo Sievers (1990) a perda do sentido do trabalho pode causar a perda da motivação para o trabalho. O trabalho só tem sentido quando é visto como uma parte da vida individual e coletiva e não somente como parte da instituição empregadora. Na percepção de Coda e Fonseca (2004) quando o indivíduo atribui um sentido ao trabalho, e as suas funções são cumpridas, há um sentimento de gratificação e prazer, o que leva a perceber maior envolvimento com as atividades resultando em sinergia, qualidade e eficácia.

É por esses motivos que a intenção da pesquisa é investigar se existe relação entre os dois construtos (sentido do trabalho e estresse), e se o bibliotecário perde o sentido sobre aquilo que está fazendo quando está pouco ou muito estressado. Espera-se também, analisar o nível de estresse e verificar a percepção que os bibliotecários têm para o sentido do trabalho.

Do ponto de vista da pesquisadora, tem-se o interesse em compreender o sentido do trabalho e a sua relação com o estresse para os profissionais atuantes em bibliotecas universitárias sob aspectos metodológicos e científicos, considerando que a experiência profissional será o próprio campo de estudo.

Uma vez que essa pesquisa pretende compreender a relação entre o sentido do trabalho com o estresse, considera-se que os resultados da pesquisa podem auxiliar na percepção dos aspectos ligados ao estresse e da influência no desempenho das tarefas diárias, compreendendo o fenômeno estudado.

Na literatura não foi possível encontrar pesquisas que abordem diretamente a relação entre a Ciência da Informação e o sentido do trabalho. Sendo assim, essa pesquisa tem o propósito de fazer uma aproximação entre esses dois construtos. Além disso, não encontramos na literatura estudos do estresse com o sentido do trabalho que justifiquem essa relação.

Perante o exposto, se faz pertinente investigar o sentido do trabalho para os bibliotecários, sobretudo em relação ao estresse ligado a questões como saúde mental, bem-estar, qualidade de vida, produtividade e satisfação profissional, tornando-se necessários estudos que se aprofundem a respeito dessa temática.

Esse tema despertou o meu interesse quando participei da disciplina Psicologia das Relações no Trabalho, ministrada pela minha orientadora, a professora Ana Paula Grillo Rodrigues. O qual me fez refletir qual o sentido do trabalho para o bibliotecário, surgindo inúmeras indagações no decorrer do semestre.

A escolha de pesquisar sobre os bibliotecários da rede ACAFE abordada no estudo em questão, se deu em razão de que a pesquisadora trabalhava em uma biblioteca que pertence à rede, facilitando o acesso à amostra desejada e viabilizando os dados da pesquisa.

A pesquisa também visa contribuir para o Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação (PPGInfo), mais precisamente na linha de pesquisa em Gestão de Unidade de Informação, a qual a pesquisadora faz parte, com o intuito de aproximar as áreas de Administração, Psicologia e Ciência da Informação no que tange à centralidade da pesquisa, tendo como amostra os bibliotecários.

1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Na primeira seção, é apresentada a introdução com o assunto geral da pesquisa. Onde constam também o problema da pesquisa, objetivos gerais e específicos e a justificativa.

Na segunda, terceira, quarta, quinta e sexta seções está presente a fundamentação teórica da pesquisa, onde são contemplados os conceitos da revisão de literatura, sendo abordados os seguintes assuntos: sentido e significado do trabalho, estresse, precarização do trabalho e biblioteca universitária. Seções que têm o objetivo de fundamentar a pesquisa.

A sexta seção contempla os procedimentos metodológicos que serão adotados, a caracterização da pesquisa, as etapas da pesquisa, os procedimentos para escolha da literatura, o universo e amostra, além da coleta de dados e do instrumento.

A sétima e oitava seções apresentam os resultados da pesquisa e a proposta de ferramenta de gestão, produto dessa pesquisa.

Na nona seção são apresentadas as considerações finais da pesquisa, limitações da pesquisa e recomendações para pesquisas futuras.

A fim de permitir uma breve visualização dessa pesquisa, o quadro 1 apresenta um esquema da estrutura geral do trabalho:

Quadro 1 - Estrutura geral da pesquisa

TEMA DE PESQUISA
Sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários
PROBLEMA DE PESQUISA
Qual a relação entre a percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da Associação Catarinense das Fundações Educacionais - ACAFE?
OBJETIVO GERAL
Verificar a relação da percepção do sentido do trabalho com o estresse dos bibliotecários da rede ACAFE.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar o nível de estresse dos bibliotecários; • Verificar a percepção que os bibliotecários têm do sentido do trabalho; • Relacionar o sentido do trabalho com o estresse; • Apresentar um diagnóstico do levantamento de estresse e sentido do trabalho como ferramentas de gestão no cenário das bibliotecas; • Propor sugestões que sirvam como ferramenta gerencial para o gestor identificar o sentido do trabalho e os níveis de estresse para os bibliotecários a fim de melhorar a sua satisfação com o trabalho e a produtividade nas bibliotecas.
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA
<ul style="list-style-type: none"> • Origens teóricas do sentido e significado do trabalho • Dimensões do sentido do trabalho • Conceitos teóricos do estresse • Estresse positivo e negativo • Estresse ocupacional • Precarização do trabalho • Biblioteca Universitária
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS
RESULTADOS
FERRAMENTA DE GESTÃO
CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fonte: elaborado pela autora (2022).

2 ORIGENS TEÓRICAS DO SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

Desde o desenvolvimento da Escola Sociotécnica, em meados dos anos 1950, os estudos sobre o sentido do trabalho vêm despertando interesse entre pesquisadores de diversos países para compreender os teores teórico-metodológicos e epistemológicos (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Na psicologia os fenômenos sentido e significado do trabalho têm diferentes correntes epistemológicas, são elas: cognitivista, existencialista, construcionista e sócio-histórica (TOLFO, 2016).

No quadro a seguir, é possível identificar as correntes epistemológicas e seus respectivos pesquisadores:

Quadro 2 - Correntes epistemológicas

CORRENTES	PESQUISADORES
Cognitivista	(Mow, 1987) (Borges, 1997) (Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012) (Bendassolli, Alves, E Torres, 2014) (Kubo e Gouvêa, 2012) (Silva, Kemp, Carvalho-Freitas, e Brighenti, 2015)
Existencialista	(Morin, 2001) (Bendassolli e Borges-Andrade, 2009) (Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007) (Tolfo et al., 2011) (Padilha & Grande, 2011) (Bitencourt et al., 2014) (Toledo, Kemp, & Machado, 2014)
Construcionista	(Berger e Luckmann, 2004) (Spink e Frezza, 2004) (Spink e Medrado, 2014)
Sócio-histórica	(Leontiev, 1978) (Aguiar, 2006) (Diogo & Maheirie, 2007) (Magro & Coutinho, 2008)

	(Teixeira, 2009) (Dugnani e Souza, 2011) (Natividade & Coutinho, 2012)
--	--

Fonte: elaborado pela autora com base em (TOLFO 2019; SCHWEITZER et al., 2016) (2021).

Os primeiros estudos relevantes foram realizados por Hackman e Oldam (1975) onde ponderam que uma atividade com sentido deve ser útil, importante e legítima para aquele que a realiza, e possuem três características básicas: variedade de tarefas, trabalho não alienante e significado.

Antunes (2000) aborda uma perspectiva sociológica entre sentido e trabalho. Segundo o autor para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessário que haja sentido dentro do trabalho. Uma vida sem sentido dentro do trabalho, é desprovida de sentido fora dele

Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 40) o sentido do trabalho “é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico.” O significado do trabalho é entendido pelas autoras (2007, p. 40) como “a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual, para o grupo, ou social.”

Para Bendassolli e Gondim (2014) sentido e significado do trabalho são conceitos interdependentes. Os autores afirmam que o sentido está relacionado como algo individual da pessoa, e o significado diz respeito às ações coletivas e compartilhadas.

A abordagem do significado do trabalho adotada por pesquisadores do grupo MOW possui uma compreensão de cognição social envolvendo aspectos históricos, políticos, econômicos e culturais do trabalho (MOW, 1987).

O sentido do trabalho permite que as pessoas se sintam úteis dentro das organizações e para a sociedade, garantindo autonomia, reconhecimento e a garantia de sobrevivência. Morin (2001) aponta que a organização deve oferecer aos trabalhadores a oportunidade de realizar algo que faça sentido, possibilitando praticar e desenvolver suas competências.

Entre os anos de 1981 e 1983 a equipe de investigação do grupo MOW passou a pesquisar os principais paradigmas de sentido atribuído ao trabalho pelos indivíduos, com o objetivo de que os resultados fossem comparados a fim de identificar as diferenças e semelhanças entre os sujeitos pesquisados. A amostra foi composta por diferentes tipos de sujeitos, entre eles, estudantes, autônomos, aposentados e empregados representantes de várias profissões (MOW, 1987).

Os dados da pesquisa Mow (1987) foram estruturados em três dimensões: a centralidade do trabalho que está relacionada à identificação pessoal, as normas sociais sobre o trabalho que são as crenças e expectativas com relação aos direitos e deveres do trabalho, e os resultados valorizados que são as razões para trabalhar.

A pesquisa revelou que o sentido atribuído ao trabalho pelo indivíduo pode modificar com o tempo, dependendo de suas experiências profissionais. E que as pessoas atribuem sentido ao trabalho com o propósito de transformar as organizações e as estruturas sociais (MOW, 1987).

Sendo assim, o sentido do trabalho está relacionado ao sentido da vida, referente a questões de valores, autorrealização, satisfação pessoal, reconhecimento, sendo assim, pode-se dizer que está relacionado a algo pessoal. O significado do trabalho, pode ser compreendido pela representação social, para o trabalhador ou para a sociedade.

Com base nos estudos de MOW, a pesquisadora Morin (2001; 2007), desenvolveu uma produção expressiva a respeito do tema sentido do trabalho. Nos seus estudos, para uma vida ter sentido o indivíduo deve estar totalmente engajado no trabalho. Para a pesquisadora, o sentido do trabalho está constituído em três componentes:

- a) significação: como o indivíduo entende e define o trabalho, e o valor que ele tem em sua vida;
- b) orientação: o que move e motiva;
- c) coerência: equilíbrio ou harmonia entre a vida e o trabalho.

Para Morin (1996), o trabalho com sentido possui propósitos e valorização por aqueles que o realizam, proporcionando ao indivíduo um conhecimento sobre as suas atividades. Sendo importante que a organização possibilite o desenvolvimento das competências influenciando positivamente.

Um dos estudos mais relevantes de Morin (2001), foi uma pesquisa com estudantes de administração e com administradores da França e do Quebec, o qual foi possível destacar uma visão otimista a respeito do trabalho, com os seguintes fatores que motivam: ter segurança e autonomia, possuir relações pessoais, contribuir para a sociedade, manter-se ocupado e ter um sentido na vida. Em contrapartida, o trabalho deve possuir boas condições para que motivem o indivíduo, como: boas condições de trabalho, um salário compatível, autonomia e oportunidades de crescimento.

No estudo, foi possível identificar a similaridade nas respostas, quanto à definição de um trabalho que faz sentido, ou seja, é aquele que deve ser útil e satisfatório, permitindo autonomia, relações humanas, oferecer um salário digno, ser moralmente aceitável e proporcionar um resultado (MORIN, 2001).

Em um estudo realizado por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), os sujeitos da pesquisa foram alunos da especialização em administração do estado de São Paulo onde foi desenvolvido um instrumento de pesquisa para pesquisar o sentido do trabalho para os brasileiros, classificados em três dimensões: individual, organizacional e social. Tema que será abordado no tópico a seguir.

2.1 DIMENSÕES DO SENTIDO DO TRABALHO

De acordo com Morin; Tonelli e Pliopas (2007, p. 50) o sentido do trabalho possui três dimensões: **dimensão individual** - é o sentido do trabalho para a própria pessoa; **dimensão organizacional** - encontrada na relação da pessoa com a organização e; **dimensão social** - encontrada na relação da pessoa para com a sociedade.

Quadro 3 - Aspectos das dimensões do sentido do trabalho

Individual	Satisfação pessoal Autonomia Crescimento Identidade
Organizacional	Relacionamentos Utilidade
Social	Contribuição para a sociedade

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Nesta pesquisa desenvolvida pelas autoras (Morin; Tonelli e Pliopas, 2007), foi possível identificar temas recorrentes para um trabalho ter sentido como: ter prazer e gostar do que faz, possuir uma boa remuneração, qualidade de vida, crescimento profissional, ser útil para a organização, ser reconhecido profissionalmente, contribuir para a sociedade e ser aceitável. Sendo assim, é possível identificar uma semelhança entre a pesquisa de Morin (2001), e esta em questão.

Para o trabalho fazer sentido na dimensão individual, deve estar relacionado aos valores éticos e morais, à valorização pessoal, desenvolvimento, crescimento e na necessidade de conseguir acreditar na importância da tarefa que está desempenhando. Em contrapartida, vem o fator financeiro para complementar o sentido (TOLFO; PICCININI, 2007).

Tolfo e Piccinini (2007) apontam que para a dimensão organizacional fazer sentido no trabalho deve-se alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo. Resumindo, o trabalho deve ser útil para a organização, caso contrário é considerado improdutivo e sem sentido.

Para que o trabalho faça sentido na dimensão social, ele deve ser capaz de ser útil e de contribuir para a sociedade. Nesse aspecto, a dimensão social está ligada às atividades que contribuem para o desenvolvimento do indivíduo quando para a sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007).

Em se tratando das dimensões do sentido do trabalho, é possível fazer uma relação da dimensão organizacional com o estresse. O estresse pode alterar essa dimensão, visto que para o trabalho fazer sentido, ele deve se desenvolver em um ambiente agradável, com boas relações interpessoais que possibilitem relações de trabalho construtivas.

Uma das categorias da dimensão organizacional, é o relacionamento. Silva (2020, p. 69-70) o define como, “os relacionamentos são fontes de compartilhamentos existenciais, vivências em comum, trocas de experiências e colaborações.” Tendo em vista que, caso algum componente da equipe esteja estressado no ambiente de trabalho, logo essa categoria estará afetada por esse comportamento, gerando o estresse, assunto que será abordado na próxima seção.

3 CONCEITOS TEÓRICOS DO ESTRESSE

O primeiro estudioso que tentou definir o estresse dando visibilidade ao fenômeno foi o pesquisador e endocrinologista Hans Selye. Na sua visão, o estresse possui uma dimensão biológica. Para ele, o estresse é um elemento inerente a toda doença, que produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. É um conjunto de reações que ocorrem em um organismo quando submetido a um esforço de adaptação (SELYE, 1959).

Segundo Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2004) o estresse refere-se a uma força de resistência interna oferecida pelos materiais sólidos ante forças externas.

Mendes e Cruz (2004, p. 45) afirmam que “o estresse pode ser entendido como uma tensão física, psíquica e social, positiva ou negativa, que decorre de um esforço desmedido do indivíduo para responder a determinadas exigências externas.” As definições desses conceitos originam-se da física, a qual designa o estresse como efeito da tensão.

Na visão biopsicossocial, França e Rodrigues (2002) definem o estresse como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida, que é considerada como uma ameaça ou algo que exige mais habilidades ou recursos colocando em perigo o seu bem-estar ou sobrevivência.

Para Lipp (2004), o estresse é uma reação psicofisiológica bastante complexa, na qual o organismo deve lidar com algo que ameaça o seu equilíbrio interno. Para o autor, o estresse se desenvolve em etapas, que são as fases de alerta, resistência, quase exaustão e exaustão.

Para estudiosos da medicina e da psicologia, o estresse aparece como condições externas ou como força imposta ao organismo fazendo referência às respostas desse organismo perante estas forças.

Estudos apontam que o termo estresse passou a ter uma vulgarização, no sentido em que tudo pode ser explicado e resolvido a partir dele. Sendo causado pela rotina do trabalho, ou pela sua complexidade ao tempo em que, pode ser resolvido com massagens, conversas, meditações, chazinhos, entre outros (CODO; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2004).

A ocorrência do estado de estresse tem explicação biológica e diz respeito à necessidade de adaptação do organismo frente às pressões com as quais se depara. Essas pressões geram respostas fisiológicas para os estímulos sensoriais ou psicológicos, gerando efeitos lesivos em quase todos os órgãos, tecidos ou no metabolismo das pessoas (CODO; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2004; FUREGATO, 2012).

Existem três fases da presença do estresse, são elas: o alarme, a resistência e a exaustão. Na perspectiva biológica, essas fases são um conjunto de modificações que ocorrem no organismo diante de situações de estresse nomeadas por Selye como Síndrome Geral de Adaptação – SGA, conforme apresentado no quadro a seguir:

Quadro 4 - Fases do estresse

FASES	CAUSA E SINTOMAS
Alarme	ocorre quando o indivíduo entra em contato com o agente estressor, ocasionando em frequência cardíaca, aumento da pressão arterial, dilatação da pupila e ansiedade;
Resistência	o corpo tenta voltar ao seu equilíbrio e o organismo pode se adaptar ao problema ou eliminá-lo, gerando irritabilidade, insônia, alteração do humor e até depressão;
Exaustão	representa a falha dos mecanismos de adaptação onde surgem diversos comprometimentos físicos em forma de doença.

Fonte: França e Rodrigues (2002, p. 35).

Na fase do alerta, entendida como a fase positiva do estresse, o indivíduo, produz a adrenalina, fica energizado, a sobrevivência é preservada e a cada passo é obtida uma sensação de perfeição. Na segunda fase, a da resistência, com a presença dos estressores, a pessoa automaticamente lida com eles para manter o seu equilíbrio corporal. Caso os fatores estressantes permaneçam intensos, ocorre uma quebra na resistência da pessoa e ela entra na fase de quase exaustão. O processo de adoecimento inicia-se nessa terceira fase, e os órgãos com maior fragilidade genética começam a apresentar sinais de deterioração. Não ocorrendo o alívio do estresse pela retirada dos estressores ou pelo uso de estratégias de enfrentamento, ele chega à fase de exaustão. Nesta última fase, as doenças podem surgir nos órgãos mais vulneráveis, como, por exemplo, infarto, úlceras, depressão entre outros (LIPP, 2000).

Essas fases aparecem quando o ser reage ao estresse com o objetivo de se adaptar a ele, e não é necessário que cada fase se desenvolva até o final para que haja estresse, e naturalmente, só nas situações de extrema gravidade é que se atinge a última fase, a de exaustão.

No entanto, se essas reações forem muito intensas e prolongadas poderá haver o desenvolvimento de doenças, uma vez em que a síndrome gera inúmeras reações no organismo.

Para enfrentar o estresse, o ser humano utiliza o enfrentamento como estratégia para conseguir o maior número de informações sobre as condições internas (psíquicas) para o

processamento das informações com o objetivo de conseguir agir e reduzir a resposta do estresse e manter o seu organismo em equilíbrio (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Lazarus e Folkman (1984) entendem que o enfrentamento do estresse está ligado às emoções, ao compreender o enfrentamento como o processo pelo qual o indivíduo conduz as demandas da relação pessoa-ambiente, que são avaliadas como estressantes, e as emoções que são geradas.

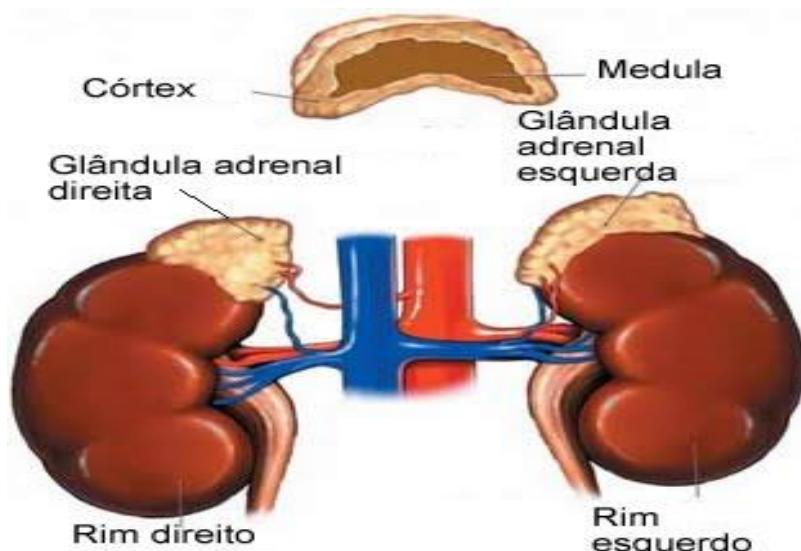
Sendo assim, o enfrentamento afeta a reação de duas formas, focado no problema e focado na emoção. O enfrentamento focado no problema, se equivale no esforço de mudar a relação da pessoa-ambiente, quando procura informações sobre mudar o seu comportamento ou agir sobre o ambiente. O enfrentamento focado na emoção se refere ao empenho de regular o estresse emocional motivado pelo dano ou ameaça (LAZARUS, 1995).

Como forma de controlar o estresse, o nosso corpo possui as glândulas suprarrenais, situadas na parte superior de cada rim, que são compostas de duas partes, o córtex adrenal e a medula adrenal.

O córtex adrenal é a parte externa da glândula, que produz hormônios como o cortisol o qual ajuda a regular o metabolismo, reduz inflamações, contribui para o sistema imune e ajuda o corpo a responder ao estresse. E a aldosterona que controla a pressão arterial. A medula adrenal é a parte interna da glândula, responsável por produzir a adrenalina que ajuda o corpo a reagir ao estresse (REIS, 2016).

Na figura a seguir, é possível identificar as glândulas suprarrenais no corpo humano.

Figura 1 - Glândulas suprarrenais



Fonte: Google imagens (2021).

Visto alguns conceitos de estresse e os agentes estressores, na seção a seguir, serão abordados o estresse positivo e negativo.

3.1 ESTRESSE POSITIVO E NEGATIVO

O estresse pode ser ocasionado por estímulos positivos conhecidos como *eustress*, e negativos conhecidos por *distress*. Em grandes proporções, os dois podem ser prejudiciais ao ser humano, vindo a acarretar a exaustão.

Os tipos de estresse são classificados por França e Rodrigues (2002, p. 41):

- a) positivo - *eustress*: tensão com equilíbrio entre esforço, tempo, realização e resultados;
- b) negativo - *distress*: tensão com rompimento do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização.

O estresse positivo geralmente é ativado quando o indivíduo está prestes a enfrentar uma prova ou falar em público, por exemplo, já o estresse negativo gera agitação, impaciência e impulsividade quando o indivíduo não consegue cumprir uma demanda, seja ela por falta de esforço ou tempo, por exemplo.

Greenberg (2002) define o *eustresse* como o estresse sadio e o *distress* como o estresse negativo. O que os diferencia é a sua intensidade, ou seja, a duração e a falta de controle sobre a situação do estresse.

Seaward (2009) classifica o *eustresse*, como sendo o estresse bom, que surge nas circunstâncias em que a pessoa se encontra animada ou motivada, no geral essas situações são agradáveis e por isso não são consideradas uma ameaça. O *distress* é considerado ruim e muitas vezes é associado ao estresse causando sérias doenças nas pessoas.

Silva e Salles (2016) classificam o *eustresse* como algo que motiva e estimula a pessoa a lidar com determinada situação, mantendo a concentração e o envolvimento no objetivo proposto em busca de superação e crescimento. Porém, quando a situação persiste o *distresse* aparece, causando desmotivação, sensação de incompetência e outros sintomas físicos que prejudicam o indivíduo.

No âmbito do trabalho ambos os tipos de estresse (positivo ou negativo, *eustresse* ou *distresse*), podem aparecer no indivíduo. Entretanto, é mais comum que o *distresse* se faça presente, gerando o então estresse ocupacional, tema que iremos abordar na próxima seção.

3.2 ESTRESSE OCUPACIONAL

Grande parte das pessoas ocupam o seu tempo com o trabalho. Alguns aspectos como carga de trabalho, acúmulo de atividades, falta de estímulos e a pressão exigida para o desempenho, pode desencadear a insatisfação e posteriormente, o estresse ocupacional, interferindo no desempenho do trabalhador. Esses eventos, são denominados de agentes estressores que são ativados por alguns estímulos denominados por Prado (2016) são eles:

- a) fatores psicológicos (mundo interno): pensamentos, emoções, fantasias e sentimentos como medo, angústia, alegria e tristeza;
- b) fatores sociais (mundo externo): socioeconômico-cultural, inclusive o trabalho.

O corpo reage a esses estímulos como forma de resposta, quando o indivíduo se sente ameaçado diante de uma situação desafiadora. E o estresse reage como resposta de defesa e adaptação à frente do agente estressor.

Além dos agentes estressores, o estresse pode gerar algumas consequências no indivíduo, principalmente alguns problemas de saúde, como a hipertensão, ansiedade, úlceras, asma, depressão, doenças cardíacas, entre outros (FRANÇA e RODRIGUES, 2002).

O estresse tem gerado grande preocupação nas organizações, ele é reconhecido como um sério risco de bem-estar psicossocial do indivíduo. Quando relacionado ao trabalho, ele coloca em risco a saúde dos trabalhadores e o desenvolvimento da organização. Gerando inúmeras doenças aos indivíduos e problemas de desempenho, rotatividade de empregados, absenteísmo e entre outros na organização.

Paschoal e Tamayo (2004) argumentam que os estressores organizacionais têm contribuído para reconhecer demandas organizacionais causadoras de estresse, apesar de haver a necessidade de uma percepção avaliativa pelo sujeito sobre as cobranças no trabalho como situações estressantes, pois uma condição estressora em uma organização não será necessariamente entendida dessa forma pelo sujeito.

Em um dos seus estudos, Paschoal e Tamayo (2004) apresentam uma breve revisão sobre os estressores organizacionais que serão estruturados no quadro a seguir:

Quadro 5 – Estressores Organizacionais

Natureza do estressor: Física	
Estressor	Barulho; Ventilação; Iluminação do local de trabalho.
Natureza do estressor: Psicossocial	
Estressor	<p>Teoria dos papéis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflito entre papéis: ocorre quando informações advindas de um membro ou contexto do trabalho entra em conflito com as informações de outro membro ou contexto. - Ambiguidade do papel: as informações associadas ao papel que o empregado deve desempenhar são pouco claras e inconsistentes. <p>Fatores intrínsecos ao trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repetição de tarefas. - Pressões de tempo. - Sobrecarga quantitativa: a quantidade de tarefas é maior que a disponibilidade do trabalhador. - Sobrecarga qualitativa: as demandas estão além de suas habilidades ou aptidões. <p>Relacionamento interpessoal: Conflito entre colegas.</p> <p>Desenvolvimento de carreira: Falta de estabilidade, pouca perspectiva de promoção e crescimento na carreira e mudanças tecnológicas.</p> <p>Controle e Autonomia: Autonomia do trabalhador em relação às decisões e aos métodos de trabalho.</p>

Fonte: Elaborado pela autora com base em Paschoal e Tamayo (2004).

Conforme apresentado no Quadro 5, Paschoal e Tamayo (2004) apresentam os estressores que podem ser de natureza física (barulho, ventilação e iluminação etc.) ou de natureza psicossocial, que é mais relevante para níveis organizacionais. Os estressores psicossociais são compostos de: teoria dos papéis, fatores intrínsecos ao trabalho, questões do relacionamento interpessoal no trabalho, do desenvolvimento de carreira e a

autonomia/controle. Cabe salientar que os estressores apresentados por Tamayo e Paschoal (2004) são as categorias que dão base para a construção dos instrumentos desta pesquisa.

Andrade e Santos (2015, p. 3) entendem por estresse ocupacional “como uma perturbação de caráter psicológico em que a compreensão pode ser feita a partir de várias vertentes, não sendo suas geradoras nem a situação, nem a resposta, e sim a concepção que o indivíduo tem sobre a situação.”

Segundo Carmo e Cruz-Riascos (2020) o estresse ocupacional em unidades de informação, pode estar ligado com a precariedade do trabalho, falta de pessoal, aumento da carga de trabalho, otimização de recursos, entre outros.

Os autores apontam que para o bibliotecário, os fatores de estresse no ambiente de trabalho podem estar relacionados ao esgotamento da sua função, pressões orçamentárias, sobrecarga de trabalho, atendimento a usuários difíceis, excesso de atividade administrativa, tecnologias e falta de profissionais no setor (CARMO; CRUZ-RIASCOS, 2020).

Diversas vezes, o bibliotecário necessita lidar com situações estressantes no seu ambiente de trabalho. Tendo que encarar episódios de estresse no atendimento ao público, resolver conflitos, além de enfrentar outras circunstâncias existentes no contexto do trabalho (RAMOS; BUENO NEME, 2008). Neste sentido, a necessidade de informação pelos usuários pode gerar um estresse ocupacional nos bibliotecários, no que tange ao gerenciamento e tratamento das informações para o usuário final.

Cooper (2005) menciona que as tecnologias podem ter relações com o estresse ocupacional, uma vez em que ao invés de nos auxiliarem, acabam acrescentando o fardo da sobrecarga de informações, além de acelerar o ritmo de trabalho à medida em que traz expectativas na velocidade de respostas.

Segundo Cavaglieri (2014, p. 9) “pessoas cada vez mais sedentas de informação, querendo adquirir rápido determinado conhecimento, acabam cobrando uma ajuda exaustiva dos colaboradores por determinado serviço.”

Na literatura, é possível verificar algumas sugestões e estratégias de prevenção do estresse para os bibliotecários, em nível organizacional. Andrade e Santos (2015) sugerem o desenvolvimento de atividades laborais diariamente. Cavaglieri (2014) também sugere a ginástica laboral, bem como o equilíbrio da psicologia organizacional, no que tange ao incentivo e à motivação dos colaboradores.

Além do nível organizacional, também é possível evidenciar alguns cuidados a nível pessoal, como o cuidado com a saúde. Conforme sugerem Carmo e Cruz-Riascos (2020) dormir o suficiente, praticar atividades físicas, ter uma boa alimentação, respirar corretamente e

reservar um tempo de lazer. Chiavenato (2020) sugere ter um planejamento, praticar exercícios físicos, ter boa alimentação e reservar um tempo para relaxamento.

Para o bem-estar, saúde e satisfação no trabalho, é importante que a organização tenha consciência acerca da problemática, assim como implantar ações preventivas com o objetivo de prevenir o adoecimento desses profissionais.

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Para estudar a temática da precarização do trabalho, é importante fazermos uma breve ponderação do significado de trabalho e suas características.

Peiró e Prieto (1996) definem o trabalho como um conjunto de atividades humanas, com retorno econômico ou não, que mediante o uso de instrumentos, técnicas e matérias, permite obter, produzir ou prestar bens, produtos e serviços. Nesta atividade, o sujeito dedica a sua energia, suas habilidades e conhecimentos com o objetivo de obter algum retorno, que pode ser material, psicológico ou social.

Tolfo e Piccinini (2007) argumentam que se o homem reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e de aquisições, ele deixa de compreender como um elemento integrador, por meio do qual pode reconhecer e desenvolver-se enquanto indivíduo e ser social.

Num sentido mais subjetivo, Silva (2008), aborda a relação do sujeito com seus trabalhos, e afirma que discutir este tema é discutir o ser humano em si e sua existência. Deste modo, não devemos entendê-lo somente como uma ocupação, um simples fazer, questão de sobrevivência ou ascensão.

Conforme abordam Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) apesar do avanço tecnológico no planeta, o mundo continua se dedicando para a acumulação de capital e lucro, o que nos leva a perda da razão social do trabalho. A lógica de produção, permanece a mesma que regia os vínculos de capital e trabalho no século XIX, demonstrando o mercado como figura da sociedade. Esse fundamento elimina as chances do trabalho se constituir um meio de fortalecer a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do ser humano.

Questões como enfraquecimento do emprego formal, redução de salário e precarização, já eram evidenciadas por (Grisci, 2002). Onde as condições de trabalho refletiam nas altas taxas de desemprego, má distribuição de renda, empregos temporários e exclusão social, gerando instabilidade na vida das pessoas, e aquele trabalho que antes era para a vida toda, torna-se transitório e passageiro.

De acordo com Oliveira et al. (2004), o trabalho não é mais considerado como a base ética para a vida social ou pessoal, passando a ter um significado estético para atender aos objetivos de uma sociedade de consumo, proporcionando status e poder.

No ambiente de trabalho, um dos fatores mais relevantes para o desenvolvimento de qualquer profissional, é o seu bem-estar, tanto fisiológico, quanto psíquico e físico, para que possa desempenhar suas tarefas com ânimo e satisfação.

Por essas razões, devemos tratar sobre a precarização no ambiente de trabalho. Além de o funcionário ter que cumprir com suas obrigações profissionais, compete ao empregador garantir um ambiente digno e com condições de saúde e segurança, a fim de fortalecer o seu bem-estar. Em muitos casos, as instituições contratantes de bibliotecários, se preocupam apenas com o resultado, e não se detém naquilo que é realmente necessário para o desenvolvimento das tarefas, naquilo que certifica a sua realização com menores riscos à saúde do profissional (SOUZA, SILVA, 2007).

A crescente informatização do trabalho dos bibliotecários fez com que ocorressem mudanças, como altas demandas no tratamento de recursos informacionais, vínculos empregatícios fragilizados e trabalho remoto. Esses são alguns casos encarados por esses profissionais, conforme apontam Moraes, Silva e Cavalcante (2017).

No ponto de vista de Santos et al. (2016) o bibliotecário é afetado pelo declínio do emprego formal, pela crescente informatização, avanço das tecnologias da informação e comunicação, crescimento do emprego parcial e pela precarização do trabalho.

Pensando no mercado de trabalho do bibliotecário, em pesquisas realizadas por Tabosa e Aguiar (2011); Santos et al. (2016); Moraes, Silva e Cavalcante (2017); Silva (2019), a dificuldade da inserção no mercado de trabalho desse profissional, já era evidente tanto pelo desconhecimento desses profissionais pela sociedade, ou pelas características econômicas, políticas, sociais ou culturais do nosso país.

A precarização no ambiente de trabalho do bibliotecário, pode ser um dos fatores que influenciam no estresse desse profissional. Podemos considerar como precarização riscos de origem biológica, física e humana.

Segundo Souza e Silva (2007) os riscos de origem biológica têm como fonte o uso de produtos para a conservação dos materiais ou documentos; os de origem física resultam da não oferta dos equipamentos de segurança necessários para a proteção e prevenção de sua saúde; e os de necessidades humanas são pelo ambiente de trabalho não estar em local adequado.

Devemos salientar também, os riscos ergonômicos que segundo Silveira e Salustiano, (2012) consistem no conjunto de regras que estudam a organização do trabalho, no qual interagem com seres e máquinas, com o objetivo de desenvolver e praticar métodos de adaptação do ser humano com seu ambiente de trabalho, visando o bem-estar e o aumento da produtividade do colaborador.

Os profissionais devem manter o cuidado de sua saúde e atentar-se a diferentes comportamentos de caráter físico-psíquicas, como os esforços repetitivos, posicionamento

corporal, uso excessivo de tecnologias, estresse, entre outros fatores que se manifestam no ambiente ocupacional e coloquem em risco a saúde do trabalhador.

É comum, vermos notícias sobre as situações precárias das bibliotecas do nosso país. Como essa, noticiada pelo jornal Bom dia Brasil, em 2014: “Bibliotecas públicas têm situação precária em vários estados do Brasil”. A notícia em questão, traz a realidade das bibliotecas dos estados de Manaus, Alagoas e Rio de Janeiro, onde existe a escassez de funcionários para executar as tarefas e os livros estão ameaçados, pois, encontram-se em espaços inadequados de armazenamento e para receber seus leitores.

Outro ponto abordado é a falta de profissionais contratados, melhores salários e mais recursos para as bibliotecas. Em um trecho da breve entrevista de um bibliotecário, é possível lermos o seguinte: “[...] isso enlouquece o gestor [...]”.

Sendo assim, Capri, Bahia e Pinto (2012), afirmam que qualquer organização que pretende focar atenção nos trabalhadores das bibliotecas, devem buscar na ergonomia a humanização do trabalho, possibilitando condições fundamentais e adequadas aos seus trabalhadores e usuários.

5 BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

A biblioteca universitária tem por objetivo prestar serviços informacionais, promovendo o acesso e a utilização da sua comunidade acadêmica, bem como auxiliar no desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Na visão de Santa Anna e Costa (2017, p. 40) “a biblioteca universitária caracteriza-se por sua forte aderência e sintonia com as atividades desenvolvidas no âmbito universitário, por conseguinte, contribui com a formação profissional e o desenvolvimento social.”

Esse setor possui múltiplas funções e uma série de procedimentos, produtos e serviços que foram se desenvolvendo ao longo de décadas. Entretanto, o seu objetivo principal permanece até hoje, ou seja, proporcionar o acesso ao conhecimento (CUNHA, 2010).

São os bibliotecários que coordenam e desenvolvem as atividades relativas à biblioteca universitária, através de engajamento e iniciativas perante as demandas de trabalho. Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, o bibliotecário é caracterizado como cientista da informação (BRASIL, 2002, não paginado).

A Ciência da Informação e a Biblioteconomia se uniram com o objetivo de oferecer melhorias nos processos de tratamento, recuperação e uso da informação, facilitando a aproximação da atuação profissional dos bibliotecários (ARAÚJO, 2014).

Borko (1968) conceitua a Ciência da Informação como ciência interdisciplinar que investiga as propriedades e o comportamento da informação, o uso e a transmissão da informação, o processamento da informação, visando uma armazenagem e uma recuperação ideal. Ele ainda caracteriza a Ciência da Informação como interdisciplinar, derivada de campos relacionados, como a matemática, lógica, linguística, psicologia, ciência da computação, biblioteconomia, entre outras.

Nessa mesma linha de pensamento, Araújo (2014) afirma que, o movimento interdisciplinar da Ciência da Informação é dialogar dentro dela, com as contribuições das diferentes áreas de conhecimento, conduzido pelo olhar informacional promovido por ela, com conceitos oriundos de diferentes áreas, como a psicologia por exemplo.

É nesse sentido que essa pesquisa visa demonstrar essa conexão entre as áreas, já que o estresse e o sentido do trabalho são oriundos da psicologia, permitindo o aprimoramento do diálogo entre a Ciência da Informação, Biblioteconomia e a psicologia no que diz respeito aos profissionais da informação, nesse caso os bibliotecários que são os sujeitos da pesquisa.

5.1 REDE ACAFE

Em 2 de maio de 1974 foi fundada a Associação Catarinense das Fundações Educacionais – ACAFE, sendo uma sociedade civil sem fins lucrativos, que congrega as fundações educacionais criadas no Estado de Santa Catarina por lei dos poderes públicos estaduais e municipais. O sistema é composto por dezesseis instituições de Educação Superior (IES) participantes, entre elas quinze são privados e uma da rede pública. Sendo que onze são Universidades e cinco são Centros Universitários, que objetivam a promoção do intercâmbio administrativo, técnico e científico entre as IES nas áreas de ensino, pesquisa e extensão (SISTEMA ACAFE, 2020, p. 4).

Sua missão é desenvolver o ensino, ciência, tecnologia e inovação pelo compartilhamento de ações e competências para assegurar o fortalecimento das IES associadas em prol da educação superior em Santa Catarina (SISTEMA ACAFE, 2021, não paginado).

No ano de 2013, as instituições da rede foram reconhecidas como Universidades Comunitárias com o objetivo do desenvolvimento regional e possibilidade de parcerias com as comunidades, aprovado pela Lei 12.881 de 2013, a qual qualifica esse tipo de IES. A partir deste reconhecimento, as universidades passaram a ter perspectivas de sustentabilidade econômico-financeira cumprindo o papel que exercem para o desenvolvimento regional, passando a ter acesso a editais públicos de fomentos a pesquisa e extensão que até então, eram de exclusividade as Universidades Públicas (PAIM, YAMAGUCHI, 2016).

O objetivo de ser comunitária está em promover ações comunitárias, cumprindo sua função social e desenvolvendo programas e projetos de assistência à comunidade, colaborando para a melhoria da qualidade de vida, inclusão social e construção da cidadania (SISTEMA ACAFE, 2021, não paginado).

A rede procura manter fortalecida as Instituições de Educação Superior – IES que fazem parte do clã comunitário, proporcionando desenvolvimento e oportunidades para as regiões catarinenses.

Na figura abaixo, é possível identificar no mapa de Santa Catarina, a sede da rede ACAFE, o campus sede da Reitoria e a distribuição dos campi que fazem parte da rede.

Figura 2 - Mapa da rede ACAFE



Fonte: Sistema ACAFE (2021).

Cada região de Santa Catarina empenha-se em oferecer o ensino superior à comunidade durante décadas. No quadro a seguir serão apresentadas as Instituições que compõe a rede e fazem parte da amostra desta pesquisa, a localização dos seus respectivos Campus e a quantidade de bibliotecas.

Quadro 6 - Instituições ACAFE

INSTITUIÇÕES	LOCALIZAÇÃO	BIBLIOTECAS
Centro Universitário Católica de Santa Catarina	Jaraguá do Sul e Joinville	2
Universidade de Blumenau - FURB	Blumenau	1
Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC	Florianópolis, Balneário Camboriú, Chapecó, Ibirama, Joinville, Lages, Laguna, Pinhalzinho e São Bento do Sul,	12
Universidade do Contestado - UNC	Canoinhas, Concórdia, Curitibanos, Mafra, Porto União e Rio Negrinho	7
Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC	Criciúma	1

Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe - UNIARP	Caçador	1
Centro Universitário Barriga Verde – UNIBAVE	Orleans	1
Universidade do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI	Ituporanga, Taió, Presidente Getúlio e Rio do Sul	5
Centro Universitário de Brusque - UNIFEBE	Brusque	1
Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC	Lages	1
Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI	Itajaí, Balneário Camboriú, Balneário Piçarras, Grande Florianópolis e Tijucas	8
Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE	Joinville, São Bento do Sul e São Francisco do Sul	7
Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ	Chapecó e São Lourenço do Oeste	2
Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC	Campos Novos, Capinzal, Chapecó, Joaçaba, Maravilha, Pinhalzinho, São José do Cedro, São Miguel do Oeste, Videira e Xanxerê	5
Centro Universitário de São José - USJ	São José	1

Fonte: elaborado pela autora (2022).

No quadro a seguir, é possível visualizar o cenário das bibliotecas da rede, com o número total de bibliotecas, bibliotecas centrais e as setoriais:

Quadro 7 - Cenário das bibliotecas do sistema ACAFE

QUANTITATIVO DE BIBLIOTECAS	
Número total de bibliotecas	54
Número de bibliotecas centrais	26
Número de bibliotecas setoriais	35

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Das 14 IES, totaliza-se o total de 54 bibliotecas, entre as centrais e setoriais. A busca por esse quantitativo realizou-se em pesquisa via site das instituições e bibliotecas.

6 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa científica é o resultado da metodologia que se revela em um conjunto de procedimentos utilizados pelo pesquisador com o objetivo de obter conhecimento, ou seja, é por meio de um método com processos e técnicas que obtemos a legitimidade da pesquisa. Nesse sentido, Prodanov e Freitas (2013) definem que o método científico é o conjunto de processos e operações que empregamos na investigação. É a linha de raciocínio adotada na pesquisa.

Segundo Gil (2008) para o conhecimento se tornar científico, é necessário identificar as operações e técnicas que possibilitem a sua verificação. O método pode ser definido como um caminho para chegarmos a um fim. E método científico é o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos que adotamos para atingir o conhecimento.

Na mesma linha de pensamento, Vergara (2004) define a pesquisa metodológica como um estudo relativo a instrumentos de manuseio, o qual se associa a caminhos, formas e procedimentos para atingir determinado fim.

Após esta breve noção de metodologia, apresenta-se a estrutura metodológica que permitiu a preparação do presente estudo. Em síntese, o capítulo divide-se em: revisão sistemática, caracterização da pesquisa, participantes, coleta de dados e instrumento de pesquisa e por fim a técnica de análise de dados.

6.1 REVISÃO SISTEMÁTICA

Para compor o material que faz parte do referencial teórico da pesquisa, foi realizado uma revisão sistemática de literatura que teve como objetivo localizar publicações referentes aos temas abordados com recorte de tempo de dez anos (2011 a 2021). Como estratégia de busca, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: biblioteca universitária; estresse ocupacional e sentido do trabalho. Nas buscas, foi associado a esses termos a tipologia “bibliotecário”.

Quadro 8 - Palavras-chave para busca sistematizada e estratégia de busca

PORTUGUÊS	INGLÊS
“sentido do trabalho”	“sense of work”
“estresse ocupacional”	“occupational stress”
“sentido do trabalho” AND “estresse ocupacional”	“sense of work” AND “occupational stress”
“sentido do trabalho” AND (“biblioteca universitária” OR “bibliotecário”)	“sense of work” AND (“university library” OR “academic library” OR “college library” OR “librarian”)
“estresse ocupacional” AND (“biblioteca universitária” OR “bibliotecário”)	“occupational stress” AND (“university library” OR “academic library” OR “college library” OR “librarian”)

Fonte: elaborado pela autora (2021).

As bases escolhidas foram: Brapci, Scielo e Web of Science. Todas as buscas nas bases, foram realizadas na segunda quinzena do mês de março de 2021.

Em virtude de a BRAPCI não reconhecer a busca composta com o uso dos parênteses, foi preciso dividir a busca em duas, utilizando-se apenas o operador booleano AND, de maneira diferente do utilizado nas outras bases.

Nas bases multidisciplinares SCIELO e WEB OF SCIENCE foram utilizados os mesmos termos “estresse ocupacional” e “sentido do trabalho”, acrescidos dos termos “biblioteca universitária” e “bibliotecário”, utilizando os operadores booleanos AND e OR, nos idiomas português e inglês. É importante salientar que cada base de dados possui suas características nos critérios de busca, proporcionando resultados mais ou menos detalhados.

Na busca em cada base foram utilizados filtros para aprimorar os resultados conforme critérios de inclusão.

Resgatou-se um total de 1.500 artigos, onde foram aplicados os filtros disponíveis em cada base. Cabe ressaltar que os critérios de busca das palavras-chave foram diferentes nas bases da área e nas interdisciplinares.

Os resultados das buscas serão apresentados abaixo nas tabelas 1 e 2, onde foram exportados os metadados. Para a construção dos resultados, usou-se o teste de associação qui-quadrado.

Segundo Barbetta (2011, p. 228) “o teste qui-quadrado é um método estatístico que permite testar a significância da associação entre duas variáveis qualitativas comparando duas ou mais amostras dispostas em categorias”.

Tabela 1- Resultados de busca geral

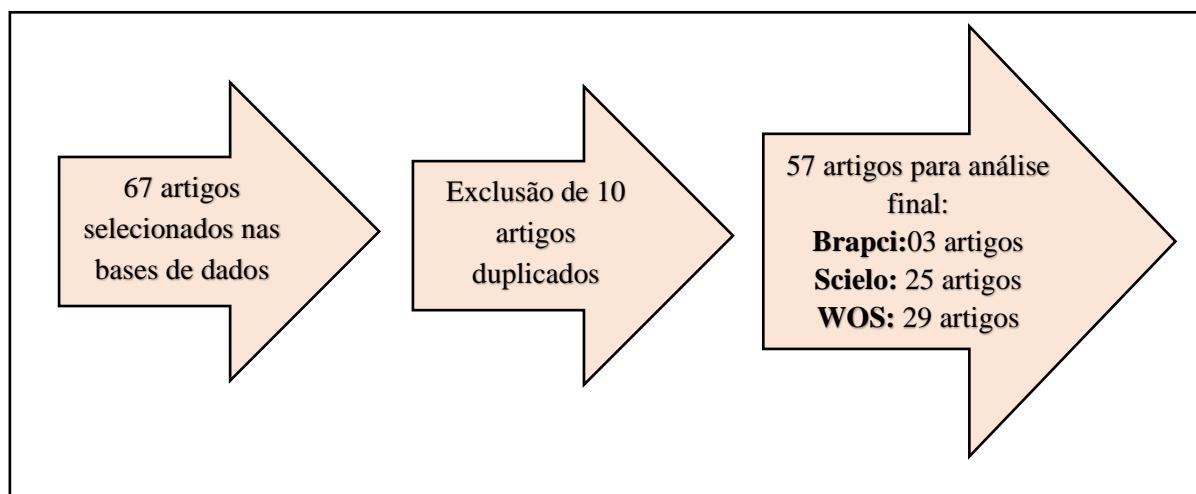
BASE	PORTEGUÊS	INGLÊS	TOTAL	PORCENTAGEM
Brapci	32	13	45	3,00%
Scielo	74	270	344	22,93%
WOS	0	1111	1111	74,07%
TOTAL	106	1394	1500	
PORCENTAGEM	7,07%	92,93%		

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Percebe-se que o idioma inglês, possui predominância em relação aos resultados, totalizando em 92,93%, sendo que o idioma português, fica em 7,07%.

A filtragem dos artigos ocorreu por palavras-chave, alinhamento do título e resumo resultando em 67 artigos selecionados. Em seguida, foram eliminados os duplicados, resultando em **57 artigos para análise final**, representando apenas 3,80% do total recuperado nas buscas. Conforme apresenta a figura a seguir:

Figura 3 - Etapas da seleção de artigos



Fonte: elaborado pela autora (2021).

Das 57 publicações, 27 são da língua portuguesa representando 47,37% e 30 na língua inglesa representando 52,63%, conforme demonstra a tabela 2.

Tabela 2 - Resultados de busca análise final

BASE	PORTEGUÊS	INGLÊS	TOTAL	PORCENTAGEM
Brapci	3	0	3	5,26%
Scielo	24	1	25	43,86%
WOS	0	29	29	50,88%
TOTAL	27	30	57	-----
PORCENTAGEM	47,37%	52,63%		

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Constata-se que foi encontrado apenas um artigo da área da biblioteconomia abordando o sentido do trabalho, e dois sobre o estresse em bibliotecários, o que reforça a importância desta pesquisa.

6.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Neste estudo, utilizou-se como forma de abordagem a pesquisa mista. Flick (2009) afirma que a pesquisa qualitativa pode apoiar a quantitativa e vice-versa, se combinadas visam fornecer um quadro mais geral da questão em estudo. A perspectiva do pesquisador conduz as abordagens quantitativas, e a qualitativa dá ênfase ao ponto de vista dos sujeitos.

Segundo Yin (2016) uma das características da pesquisa qualitativa é estudar o significado da vida das pessoas nas condições da vida real, representando suas opiniões e perspectivas.

Já a pesquisa quantitativa é definida como aquilo que pode ser quantificável, seja traduzida em números, opiniões e informações para posterior classificação e análise, sendo necessário o uso de técnicas estatísticas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Para responder ao problema de pesquisa, este trabalho tem como tipologia um estudo descritivo com o objetivo de descrever a relação do sentido do trabalho com o estresse. Segundo Gil (2008) a pesquisa descritiva tem como objetivo, descrever as características de determinado

grupo. Para isso, utiliza-se técnicas padronizadas de coleta de dados, onde a análise irá permitir a descrição de algo, bem como cruzar os dados para verificar as informações.

A fim de alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, realizou-se as seguintes etapas:

- a) levantamento bibliográfico nas bases de dados BRAPCI, Scielo, Web of Science e Biblioteca digital brasileira de teses e dissertações no período de 2011-2021;
- b) aplicação da escala de estresse;
- c) aplicação do questionário sociodemográfico e das questões abertas;
- d) análise dos resultados.

A seguir, visualiza-se no quadro 9 um resumo da estrutura geral da pesquisa, onde são apresentados o problema de pesquisa, os objetivos (geral e específicos) e os procedimentos adotados na pesquisa.

Quadro 9 - Resumo da metodologia

PROBLEMA DE PESQUISA	
Qual a relação entre a percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da Associação Catarinense das Fundações Educacionais - ACAFE?	
OBJETIVO GERAL	
Verificar a relação da percepção do sentido do trabalho com o estresse dos bibliotecários da rede ACAFE.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PROCEDIMENTOS
Verificar o nível de estresse dos bibliotecários;	Coleta de dados: quantitativa - aplicação da escala de estresse – método estatístico
Verificar a percepção que os bibliotecários têm do sentido do trabalho;	Coleta de dados: qualitativa – questionário – análise de conteúdo Bardin
Relacionar o sentido do trabalho com o estresse;	Pesquisa descritiva
Apresentar um diagnóstico do levantamento de estresse e sentido do trabalho como ferramentas de gestão no cenário das bibliotecas;	Pesquisa descritiva
Propor sugestões que sirvam como ferramenta gerencial para o gestor identificar o sentido do trabalho e os níveis de estresse para os bibliotecários a fim de melhorar a sua satisfação com o trabalho e a produtividade nas bibliotecas.	Pesquisa descritiva

Fonte: elaborado pela autora (2022).

6.3 PARTICIPANTES

A população da pesquisa é composta por aproximadamente 50 bibliotecários (variando com entrada e saída das instituições) distribuídos nas bibliotecas centrais e setoriais de cada instituição. Porém, é visível que nem todas as bibliotecas possuem um bibliotecário responsável, uma vez que o total de bibliotecas é de 54. A amostra dos respondentes foi composta de 17 indivíduos. Todos preencheram a escala de estresse e responderam às perguntas do questionário.

6.4 COLETA DE DADOS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Marconi e Lakatos (2017, p. 180) definem que “a coleta de dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de efetuar a coleta dos dados previstos.”

Sendo assim, para cumprir com os objetivos propostos desta pesquisa, a coleta de dados utilizou-se como instrumento a aplicação de uma escala de estresse no trabalho a fim de medir os níveis de estresse dos sujeitos, caracterizada como quantitativa. A escala escolhida foi a EET – Escala de Estresse no Trabalho de Paschoal e Tamayo (2004) (APÊNDICE A).

Este instrumento pode ser utilizado como ferramenta no diagnóstico do ambiente de trabalho das organizações para avaliar o estresse ocupacional, e orientar medidas que visem à qualidade de vida dos funcionários. Segundo Paschoal e Tamayo (2004), a EET possui características psicométricas satisfatórias e é um instrumento que tanto pode contribuir para pesquisas sobre o estresse ocupacional quanto para o diagnóstico do ambiente organizacional.

Quanto ao instrumento da EET, a escala foi aplicada com a escala Likert de 5 pontos, onde os sujeitos deveriam marcar de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente e o 5 concordo totalmente. Salienta-se que na análise dos dados, as duas últimas questões da escala possuíam caráter positivo, e para não afetar o resultado da média a pontuação foi invertida, quando a resposta fosse 1, corresponderia a 5 e quando fosse 5 corresponderia a 1. Assim como o item 4 foi trocado pelo 2 e vice e versa. O item 3 “concordo em parte” por possuir caráter neutro, manteve-se na mesma posição.

Também foi aplicado um questionário com perguntas sociodemográficas (APÊNDICE B) e um questionário com questões abertas, baseado nos estudos de Morin (2001) que tem como

base teórica os estudos do grupo MOW, com o objetivo de verificar o sentido do trabalho, caracterizando a pesquisa qualitativa (APÊNDICE C).

A aplicação da escala e do questionário foram coletadas das amostras que se sentiram à vontade, verificando a disponibilidade do bibliotecário em participar da pesquisa. Ambos foram enviados para os e-mails das bibliotecas da Rede: a) escala de estresse; b) questionário sociodemográfico; e c) questionário de perguntas abertas. O modelo de convite para participação da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido fornecido aos participantes, encontram-se no APÊNDICE D.

Com a aplicação da escala de estresse e do questionário, foi possível medir o nível de estresse dos bibliotecários, verificar a percepção que eles têm sobre o sentido do trabalho e relacionar esse sentido com o estresse.

6.5 ANÁLISE DE DADOS

Após a aplicação das escalas de estresse, realizou-se a análise e interpretação dos dados por meio da análise estatística, com o propósito de atingir os objetivos propostos nesta pesquisa.

Na visão de Pereira et al. (2018) o método estatístico permite comprovar as relações dos fenômenos entre si. Creswell (2010) afirma ser um processo que estimula o pesquisador a refletir sobre os dados através de análise e interpretação.

As etapas da análise quantitativa foram realizadas da seguinte maneira:

- a) tabulação dos dados no Excel;
- b) processamento dos dados;
- c) média aritmética;
- d) análise e interpretação dos resultados.

Com relação às perguntas abertas, o método utilizado foi a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2011) consiste num conjunto de técnicas de análise das informações por meio de procedimentos de descrição do conteúdo das mensagens que possibilitam inferir conhecimentos.

A aplicação da técnica de análise de conteúdo envolve três etapas, são elas: pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados (VERGARA, 2005).

Segundo Bardin (2011) a primeira etapa (pré-análise) é dividida em três fases, a escolha dos documentos, formulação das hipóteses e objetivos e a elaboração dos indicadores. A segunda etapa consiste na exploração do material, sendo que está interligada com a primeira

etapa. A terceira e última etapa, consiste no tratamento dos resultados e a estruturação dos dados que foram encontrados.

Sendo assim, as etapas para a análise qualitativa dos questionários sobre o sentido do trabalho, ocorreram da seguinte forma:

- a) etapa 1: separação e organização do questionário;
- b) etapa 2: identificação dos temas recorrentes – sentido do trabalho;
- c) etapa 3: tratamento dos resultados.

Após apresentação da parte inicial da pesquisa, o que abarcou os aspectos introdutórios, justificativa, problemática, objetivos, embasamento teórico e metodologia aplicada, expõe-se e discute-se no próximo capítulo os resultados obtidos por meio da coleta, processamento, análise e interpretação dos dados quantitativos e qualitativos. Além disso, apresenta-se a proposta da ferramenta de gestão e por fim as considerações finais.

7 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos por meio da realização da presente pesquisa, a qual foi aplicada em bibliotecários de bibliotecas universitárias do Estado de Santa Catarina, especificamente da Rede ACAFE. Primeiramente expõe-se e discute-se os resultados referentes à etapa quantitativa (estresse) e posteriormente os resultados atingidos por meio da pesquisa qualitativa (sentido do trabalho).

Com relação à etapa quantitativa, inicialmente, apresentam-se as informações gerais a respeito do perfil dos participantes e em seguida as análises dos resultados alcançados por meio da aplicação da Escala de Estresse. No que se refere à etapa qualitativa, apresentam-se as opiniões dos bibliotecários universitários quanto ao sentido do trabalho.

Visando verificar a relação da percepção do sentido do trabalho com o estresse dos bibliotecários e a comparação dos resultados obtidos, a explanação deles ocorrerá na ordem dos objetivos: apresenta-se primeiramente o nível de estresse, o sentido do trabalho e a relação entre os dois.

7.1 PERFIL DOS PESQUISADOS

A explanação dos dados de perfil dos pesquisados consiste na sua caracterização quanto ao gênero, faixa etária, estado civil e formação acadêmica. A distribuição por gênero identificou 52% de mulheres e 48% de homens pesquisados.

A distribuição por faixa etária pode ser visualizada na tabela 3. Nota-se que a maioria dos bibliotecários que responderam a esta pesquisa possuem entre 31 e 35 anos, em segundo lugar, estão sujeitos entre 36 e 40 anos, e a menor parcela são sujeitos de até 25 anos.

Tabela 3 – Frequência faixa etária

Faixa etária	Frequência (em sujeitos)	Percentual
Até 25 anos	1	1%
Entre 26 e 30 anos	3	20%
Entre 31 e 35 anos	5	32%
Entre 36 e 40 anos	5	31%
Entre 41 e 45 anos	1	3%
Entre 46 e 50 anos	1	5%
Mais de 50 anos	1	8%
Total Geral	17	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2022).

No tocante à distribuição quanto ao estado civil, obtiveram-se os seguintes resultados: a maioria dos bibliotecários possuem união estável, representando 44% do total, na sequência têm-se 35% de bibliotecários que são casados (as) e 21% que são solteiros. Referente ao estado civil divorciado e viúvo, tivemos 0% de repostas.

Tabela 4 – Frequência estado civil

Estado Civil	Frequência (em sujeitos)	Percentual
Casado(a)	6	35%
Divorciado	-	0%
Solteiro(a)	4	21%
União estável	7	44%
Viúvo	-	0%
Total Geral	17	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A maioria dos bibliotecários possuem formação acadêmica em nível de especialização, representando 80% do total. Entre os bibliotecários pesquisados 13% possuem apenas a graduação e 7% possuem formação acadêmica em nível de mestrado. A nível de doutorado, tivemos 0% de respostas.

Tabela 5 – Frequência escolaridade

Escolaridade	Frequência (em sujeitos)	Percentual
Doutorado	-	0%
Especialização	13	80%
Graduação	2	13%
Mestrado	2	7%
Total Geral	17	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Apresentadas essas características de perfil dos bibliotecários pesquisados, parte-se agora para a exposição dos resultados relativos ao estresse e ao sentido do trabalho.

7.2 NÍVEL DE ESTRESSE DOS BIBLIOTECÁRIOS

Para a análise do nível de estresse no trabalho dos sujeitos pesquisados, fez-se um tratamento estatístico para buscar a média geral e a média de cada indivíduo dos valores dados pelos sujeitos ao responderem a EET. Assim, a média geral da amostra foi de 2,31 o que é considerada pela pesquisadora como indicador moderado de nível de estresse entre os participantes.

Nesta pesquisa, avaliamos como um índice de estresse considerável, os resultados com valor igual ou acima de 3,0. O índice é baseado em outras pesquisas que utilizaram como instrumento a investigação do estresse a EET, e que também resultaram a média geral um indicador moderado no nível de estresse entre os sujeitos da pesquisa (TAMAYO, 2007; SERVINO, 2010).

Tamayo (2007) realizou uma pesquisa com 626 empregados de uma agência bancária, com objetivo de verificar o efeito dos valores organizacionais sobre o estresse desses colaboradores. O grau de estresse médio nos sujeitos foi de 2,49, como o escore de 2,40 está próximo do ponto médio teórico que na escala utilizada de cinco pontos é 3,0, Tamayo (2007) entendeu que o estresse dos trabalhadores é médio.

Na pesquisa realizada por Servino (2010) ao investigar os principais fatores estressantes e as estratégias de enfrentamento mais utilizadas por 307 profissionais de tecnologia da informação, o autor obteve como média geral do nível de estresse o valor de 2,78, também considerando nível moderado de estresse entre os seus sujeitos da pesquisa.

Na presente pesquisa, não foram identificados sujeitos com médias finais individuais igual ou superior a 3,0, ou seja, nenhum sujeito foi identificado com nível considerado de estresse. Na tabela a seguir, podemos visualizar a média de cada sujeito:

Tabela 6 – Média de estresse dos sujeitos

Sujeitos	Média de Estresse - EET
S1	2,32
S2	1,68
S3	1,39
S4	1,77
S5	2,74
S6	2,26
S7	2,74
S8	2,48
S9	2,52
S10	2,81

S11	2,52
S12	1,77
S13	2,06
S14	2,16
S15	2,87
S16	2,84
S17	2,42

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Foram identificados alguns sujeitos com índices próximos ao nível 3,0 (moderado), são eles: **S10, S15 e S16**. E alguns sujeitos com índices baixos, ou seja, menor que 2,0: **S2, S3, S4 e S12**.

Com base no cálculo da média geral dos sujeitos para cada item da escala, podem ser identificados os itens que obtiveram os valores mais elevados, e através desses itens, localizar as situações estressantes com mais frequência de acordo com a percepção dos sujeitos pesquisados, conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Média da situação estressante

Situação estressante	Média
Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,76
Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,47
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1,53
Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1,71
Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem-feito diante de outras pessoas	1,53
Tenho me sentido incomodado com a falta e confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1,82
Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	2,94
O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,94
Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1,94
Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,35
A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,29
A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,06
Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1,71
A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,59
Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,88
As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	2,41
Sinto-me incomodado por meu superior me tratar mal na frente de colegas de trabalho	1,18
Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	3,59
Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1,59

O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho me deixa nervoso	2,71
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado	1,82
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	2,47
Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	1,47
A falta de capacitação para a execução das minhas tarefas tem me deixado nervoso	2,06
A quantidade de trabalho tem me deixado cansado	3,53
Sinto nervosismo em ter que me manter atualizado com as mudanças tecnológicas	1,12
As estratégias utilizadas para introduzir novas tecnologias me deixam angustiado	1,44
Sinto-me de mau humor com “fofocas” no meu ambiente de trabalho	3,71
Fico de mau humor com brincadeiras de mal gosto que meus colegas de trabalho fazem uns com os outros	3,18
Os prazos estabelecidos para a realização das minhas tarefas são satisfatórios	2,35
Em meu trabalho não há pressão	3,65

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Na Tabela 7 destacam-se cinco situações consideradas estressantes na percepção dos sujeitos: a deficiência na divulgação das informações organizacionais, a quantidade de trabalho, fofocas no ambiente de trabalho, brincadeiras de mal gosto entre os colegas e pressão no trabalho. Sendo assim, os estressores que mais estressam os sujeitos estão relacionados a questões de: ambiguidade entre papéis, sobrecarga de trabalho, relacionamento interpessoal e autonomia/controle.

Com o objetivo de analisar o estresse dos sujeitos para cada um dos seis estressores considerados por Paschoal e Tamayo (2004) a pesquisadora categorizou as 32 perguntas da escala relacionadas a cada agente estressor: ambiguidade entre papéis, autonomia/controle, conflito entre papéis, desenvolvimento na carreira, relacionamento interpessoal e sobrecarga de trabalho e calculou a média geral, com o objetivo de identificar qual agente estressor obteve maior carga no indivíduo, o que será possível visualizar na tabela 8 a seguir:

Tabela 8 – Média dos indivíduos para cada agente estressor

Sujeitos	ESTRESSORES						
	Ambiguidade entre papéis	Autonomia/ controle	Conflito entre papéis	Desenvolvimento na carreira	Relacionamento interpessoal	Sobrecarga de trabalho	
S1	1,33	2,75	1,50	1,80	2,17		3,83
S2	2,67	1,50	2,00	1,80	1,33		1,33
S3	2,00	1,75	1,00	1,00	1,00		2,00
S4	2,00	1,75	1,00	1,90	2,50		1,00
S5	2,33	2,25	4,50	2,00	3,00		3,67

S6	2,67	2,00	2,00	1,70	2,17	3,33
S7	2,33	3,00	1,00	3,10	2,33	3,17
S8	2,33	3,25	1,00	2,60	2,00	2,83
S9	2,33	4,00	1,0	2,60	1,67	1,67
S10	3,00	3,75	2,00	2,40	3,33	2,50
S11	2,33	2,75	2,50	2,10	3,50	2,17
S12	2,33	2,25	2,50	1,70	1,33	1,50
S13	2,67	2,50	3,00	1,70	1,83	2,00
S14	1,67	2,50	2,50	2,20	2,00	2,17
S15	3,00	2,75	2,50	3,30	2,00	3,17
S16	2,67	4,00	2,50	3,00	2,17	2,67
S17	2,33	2,75	1,50	2,00	3,33	2,50

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Nota-se que o estressor que mais pontuou entre os sujeitos foi a autonomia/controle, ficando evidente entre 05 sujeitos, em segundo lugar aparece a sobrecarga de trabalho, com frequência entre 04 sujeitos. O que fica evidente quando calculamos a média da média entre os grupos estressores, conforme podemos verificar na tabela a seguir:

Tabela 9 - Média da média dos estressores

ESTRESSORES	Média da média
Ambiguidade entre papéis	2,35
Autonomia / controle	2,68
Conflito entre papéis	2,03
Desenvolvimento na carreira	2,17
Relacionamento interpessoal	2,22
Sobrecarga de trabalho	2,50

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Na pesquisa realizada por Cugnier (2012) a pesquisadora analisou o estresse de 137 trabalhadores do TRESC por meio da escala de EET, onde foi possível identificar 22 sujeitos com nível considerado estressante, com média final igual ou superior a 3,0 e com valor na média geral de 3,64. Na respostas dos sujeitos, foi possível identificar quatro situações consideradas estressantes na percepção dos pesquisados: a forma como as tarefas são distribuídas na área dos pesquisados os deixa nervosos; a falta de autonomia na execução do seu trabalho tem sido desgastante; o sujeito sente-se irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre

decisões no TRESC; e a situação estressante que apresentou maior média foi com relação às poucas perspectivas de crescimento na carreira as quais têm deixado os sujeitos angustiados. As situações que mais estressam os sujeitos da pesquisa estão relacionadas às questões de autonomia e controle no trabalho e com o desenvolvimento de carreira. Sendo assim, o estressor psicossocial autonomia e controle é um ponto em comum entre os funcionários do TRESC e entre os bibliotecários da rede ACAFE.

Kahn e Byosiere (1992) caracterizam a autonomia/controle no trabalho com relação à autonomia do trabalhador nas decisões e métodos de trabalho. A sobrecarga de trabalho é dividida em dois níveis: quantitativo e qualitativo. A quantitativa diz respeito ao número excessivo de tarefas, ou seja, a quantidade está além do que o trabalhador consegue desempenhar. A qualitativa, refere-se à dificuldade do trabalho, quando o indivíduo se depara com tarefas além de sua competência ou aptidão (JEX, 1998).

Com relação aos instrumentos de medida, a EET é indicada para investigações aplicadas em organizações e em cargos variados. Geralmente as escalas para avaliar o estresse ocupacional consideram escala de estressores ou escala de reações, e quando utilizadas as duas juntas, não é possível estabelecer um nexo entre elas. Conforme apontam Paschoal e Tamayo (2004), a EET tem como objetivo ser um instrumento econômico e geral, com estressores diversos e reações que frequentemente lhes são associadas. Sendo assim, a EET evita fazer duas avaliações separadas e considera a percepção do indivíduo, razão pela qual o foco da análise da escala foi o indivíduo, nesse caso, o nível de estresse dos bibliotecários da Rede ACAFE.

7.3 SENTIDO DO TRABALHO PARA OS BIBLIOTECÁRIOS

Para cumprir com o objetivo de analisar o sentido do trabalho para os bibliotecários, usou-se como base teórica o modelo proposto por Morin, Tonelli e Pliopas (2003), onde a análise do material de pesquisa ocorreu em três etapas:

1^a etapa: Classificação das respostas dos entrevistados segundo dois temas: o que é trabalho com sentido e suas características e o que é um trabalho sem sentido e suas características;

2^a etapa: Busca e identificação de temas recorrentes entre os entrevistados;

3^a etapa: Classificação dos temas recorrentes entre os indivíduos.

Os temas recorrentes resultantes da pesquisa são apresentados no quadro 10 e foram agrupados de acordo com o sentido que o trabalho assume para o bibliotecário (dimensão

individual); de acordo com o sentido que pode ser encontrado na sua relação com a instituição (dimensão organizacional) e de acordo com o sentido que pode ser encontrado na relação do bibliotecário com a sociedade, de modo mais geral (dimensão social). Cada uma das dimensões será explicada a seguir.

Quadro 10 - Dimensões do trabalho de acordo com os bibliotecários

Dimensão	Temas recorrentes		
	Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...	
Dimensão individual	Satisfação pessoal	Me deixa satisfeito	Vai contra os valores morais
	Independência e sobrevivência	Fornece boa remuneração	Serve apenas para garantir o sustento
	Crescimento e aprendizagem	É desafiador	Não tem perspectiva de crescimento
	Reconhecimento	Valoriza as atividades desenvolvidas	Não sou reconhecido
Dimensão organizacional	Utilidade	Me sinto útil para a organização	É inútil, feito apenas para matar tempo
	Relacionamento	Criar vínculo	A equipe não é unida
Dimensão social	Contribuição	Contribui para a sociedade	Sem resultado

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A dimensão individual considera aspectos que remetem a um trabalho com sentido para o indivíduo. De acordo com Morin, Tonelli e Pliopas (2007) existem quatro aspectos vinculados a essa dimensão: satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e reconhecimento.

Constatou-se que os bibliotecários entendem trabalho com sentido como aquele que os deixa satisfeitos, possui remuneração, é desafiador e valoriza o indivíduo. Nas definições de trabalho sem sentido, os bibliotecários mencionam que não faz sentido realizar trabalho que vai contra os seus valores morais, serve apenas para ganhar dinheiro, sem perspectiva de crescimento e que não tenha reconhecimento do indivíduo.

Satisfação pessoal

Com sentido:

... nos façam feliz, de no final do dia ter a certeza de que não gostaria de estar em nenhum outro lugar [S2]
 ... é quando eu faço com alegria, satisfação... [S7]

Sem sentido:

...que vai contra meus valores morais... [S3]
 ...que é insatisfatório [S4]

Segundo Morin (2002) para o indivíduo sentir a satisfação pessoal no trabalho, ele precisa ter a percepção de que a sua contribuição é única e criativa. O trabalho em si, precisa ser satisfatório no que diz respeito à realização das suas tarefas, resolução de problemas e uso de seus talentos. Além do mais, precisa ser moralmente aceitável, de maneira social responsável.

Independência sobrevivência

Com sentido,

...remuneração também é um fator que agrupa e nos motiva [S2]
 ...que tenha um bom salário [S8]

Sem sentido,

...trabalhar por dinheiro em algo que eu não gosto, mas preciso para tirar meu sustento [S1]

O tema remuneração, é associado a perspectiva de independência e sobrevivência do indivíduo. A questão da remuneração é associada ao alcance da autonomia como forma de conquista e independência. Gorz (2007) afirma que quanto mais autonomia um trabalho trouxer, mais sentido este terá. Para o autor, um trabalho com sentido é aquele que permite ao sujeito assumir responsabilidades de liderança, deixando-o livre para determinar a maneira com que realizará suas atividades.

Crescimento e aprendizagem

Com sentido,

...que me permita crescer na carreira e que me valoriza... [S16]

.... aquele que me proporciona evoluir na profissão, como pessoa [S5]

Sem sentido

...sem chances de crescimento [S10]

O trabalho com sentido no âmbito do crescimento e aprendizagem, segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007) passa a ser aquele que proporciona o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos do indivíduo.

Reconhecimento

Com sentido,

...que eu tenha reconhecimento profissional... [S9]

Sem sentido,

... e quando não sou reconhecida pelo que fiz... [S8]

É aquele que eu não tenho reconhecimento, não sou valorizada... [S6]

É aquele em que não se acredita na necessidade, que não se comprehende a importância e que, portanto, é desvalorizado [S17]

Segundo Hackman e Oldham (1976) o reconhecimento associa-se à ideia de pertencimento, quando há um sentimento de identificação por parte do trabalhador e de consideração por parte dos demais.

Na dimensão organizacional, Morin, Tonelli e Pliopas (2007) apontam duas características: a utilidade que diz respeito a um propósito, ou seja, se o produto do trabalho servir para alguma coisa, e o relacionamento entre colegas e organização.

Utilidade

Com sentido:

...faz eu me sentir útil, engajada e que eu consiga deixar algum resultado para a instituição que eu trabalho.... [S11]

É um trabalhar para que o resultado seja agregar positivamente a vida do outro [S1]

Sem sentido

Algo que faço só por fazer, para matar tempo... [S2]

Quando eu não me vejo mais desempenhando aquelas atividades, acho um trabalho monótono e tudo é mais atrativo do que trabalhar... [S8]

Oliveira et al. (2004) afirmam que o sentido atribuído ao trabalho por parte dos indivíduos é composto pela percepção da sua utilidade para a sociedade, e de forma direta para a organização em que se trabalha, o que proporciona um sentimento de realização e satisfação pelo pertencimento a um grupo que contribui diretamente no meio em que atua. Para os bibliotecários o trabalho que faz sentido no fator utilidade diz respeito a engajamento e resultado, assim como, agregar na vida do outro.

Relacionamento

Com sentido:

Um trabalho em que posso ajudar pessoas, criar vínculos... [S3]
 ...equipe de trabalho unida... [S12]
 ...ambiente agradável, equipe unida... [S13]

Sem sentido

Clima organizacional ruim... [S5]
 Ambiente desagradável, clima ruim, brigas e picuinhas... [S15]
 Que tenha um ambiente ruim, equipe desunida... [S14]

Para os bibliotecários, o relacionamento, está ligado à equipe de trabalho, no sentido de ser unida, criação de vínculo e ambiente agradável. Um trabalho sem sentido no relacionamento, diz respeito ao clima organizacional ruim, ambiente desagradável e equipe desunida.

Morin (2002) afirma que as experiências vividas no trabalho podem desenvolver laços de afeição duráveis. Do mesmo modo em que pode ocorrer a perda do sentido do trabalho em situações em que as relações interpessoais representem fontes de frustrações.

A dimensão social diz respeito a inserção e contribuição para a sociedade. O sentido do trabalho no âmbito organizacional, refere-se para a sociedade como um todo, não apenas para a organização.

Contribuição

Com sentido,

Um trabalho com sentido é aquele que de alguma forma contribui para uma sociedade melhor [S3]

...como pessoa, colaborar de forma positiva com a sociedade e com o contexto em que estou inserida [S5]

Que eu consiga deixar algum resultado para a instituição que eu trabalho [S11]

Contribuir para a sociedade, fazer a diferença... [S15]

Sem sentido,

Nenhum dos entrevistados relacionou a percepção de contribuição com a execução de trabalho sem sentido.

A dimensão social dá sentido ao trabalho através do vínculo a um conjunto social, pois o trabalho permite com que o indivíduo consiga interagir com diferentes grupos sociais. Quando o trabalho permite contribuições à sociedade, o sentido do trabalho possui relação com as questões individuais e organizacionais.

Na pesquisa com os bibliotecários, foi possível encontrar resultados semelhantes conforme os apresentados por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) ficando evidente que o trabalho é dotado de sentido para os bibliotecários, e que ele exerce um papel fundamental na vida desses indivíduos, seja para manter a sua satisfação, independência financeira ou contribuição social. Ou seja, as três dimensões fazem parte do sentido do trabalho para esses indivíduos.

Ainda assim, os autores indicam que o trabalho é essencial na vida das pessoas e que estas almejam desenvolver atividades úteis tanto para as organizações quanto para a sociedade, além de buscarem valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia e reconhecimento, e este deve representar a garantia de sobrevivência e segurança para o indivíduo (MORIN; TONELLI e PLIOPAS, 2007).

7.4 RELAÇÃO ENTRE SENTIDO DO TRABALHO E ESTRESSE DOS SUJEITOS

Segundo Morin (2001) um trabalho com sentido possui características positivas como, satisfação pessoal, criatividade, segurança, autonomia e contribuição social, dando um sentido à vida. Por outro lado, o estresse no trabalho resulta em consequências negativas, como a falta de concentração e atenção, perda da memória, desinteresse e desprazer pelo trabalho, bem como afeta a saúde do indivíduo (RAMOS; BUENO NEME, 2008).

É nessa perspectiva, que vamos analisar o sentido do trabalho para cada indivíduo com relação à sua média de estresse, resultado apresentado no item 7.2, tabela 8. Essa opção se deu em virtude de que os sujeitos não apresentaram média de estresse maior ou igual a 3,0, nível considerado com índice de estresse por Paschoal e Tamayo (2007).

Para facilitar a visualização dos resultados, categorizou-se as respostas dos sujeitos que tiveram a média mais alta no mesmo agente estressor e apresentou a sua resposta para sentido do trabalho, com o objetivo de analisar e verificar possível relação.

Sobrecarga de trabalho

S1 - média: 3,83

É um trabalhar para que o resultado seja agregar positivamente a vida do outro. Trabalhar em um ambiente democrático, alegre, no qual eu gosto de exercer a minha função e posso compartilhar minhas experiências.

S6 - média: 3,33

Aquele me deixa realizada, me traz felicidade, me desafia, faz eu querer enfrentar obstáculos. Aquele que me deixa feliz no ambiente de trabalho, que faz com que eu tenha vontade de estar lá e desenvolver as minhas atividades.

S7 - média: 3,17

É quando eu faço com alegria, satisfação e me sinto útil. Que faz eu me sentir bem no ambiente, tenha colegas bons e que eu seja reconhecido pelo que faço.

Os três sujeitos que mediram estresse na sobrecarga de trabalho, não apontaram relação da sobrecarga como fator do sentido do trabalho. Fica evidente em suas respostas, a questão da satisfação, vinculada a dimensão individual. Sobrecarga de trabalho, é associada à frequência e à intensidade das exigências feitas ao trabalhador. Ou seja, quando as demandas excedem a capacidade do indivíduo para realizar as tarefas em um determinado período (FERREIRA e ASSMAR, 2008).

Ambiguidade entre papéis

S2 - média: 2,67

Atividades que realizamos que tenham sentido para gente, nos façam feliz, de no final do dia ter a certeza de que não gostaria de estar em

nenhum outro lugar. Remuneração também é um fator que agrupa, nos motiva, assim como valorização como um todo, ver como o trabalho que realizo impacta pessoas e lugares. Que desperte o melhor de nós mesmos, produtiva ou criativamente.

S3 - média: 2,00

Um trabalho com sentido é aquele que de alguma forma contribui para uma sociedade melhor. Um trabalho em que posso ajudar pessoas, criar vínculos, que me permita ter liberdade para criar e ser eu mesma.

Os sujeitos 2 e 3, apresentaram a média de 2,67 e 2,00 para o estressor “ambiguidade de papéis”. Mesmo assim, ficaram abaixo do nível considerado estressante. Analisando as suas respostas para sentido do trabalho, não foram identificados fatores que apresentassem essa relação na resposta dos indivíduos. Segundo Ferreira e Assmar (2008) a ambiguidade de papéis, surge quando as pessoas não recebem informações suficientes sobre as expectativas e exigências a determinado papel, no que tange aos seus direitos, deveres e responsabilidades. Tanto o conflito quanto a ambiguidade de papéis dificultam o cumprimento das ações, prejudicando o desempenho e gerando situações estressantes.

Relacionamento interpessoal

S4 - média: 2,50

Que eu exerço com satisfação, que é prazeroso, honesto e eficiente.

S11 - média: 3,50

Que me deixa realizada, faz eu me sentir útil, engajada e que eu consiga deixar algum resultado para a instituição que eu trabalho. Satisfatório, dinâmico, democrático, que seja útil.

S17 - média: 3,33

É aquele sobre o qual é possível entender a sua função, metas ou razão de existir. Valorização humana, compreensão do espaço ocupado, entendimento da razão da existência.

A definição de relacionamento interpessoal na visão de Ferreira e Assmar (2008) está ligada à conflitos, falta de confiança, comunicação falha. A competição também é considerada fonte de estresse, pois as pessoas desejam ser aceitas, valorizadas e ajudadas pelos colegas, e quando não obtêm esse suporte acabam apresentando sintomas de estresse e insatisfação no trabalho. Entre os três sujeitos que apresentaram maior média no estressor “relacionamento

interpessoal”, não foram identificados fatores de relacionamentos com o sentido do trabalho. Ambos apontam o sentido do trabalho como satisfação e valorização.

Autonomia e controle

S8 - média: 3,25

Aquele que me traz alegrias, mas faz ter vontade de ir trabalhar, e que tenha um bom salário. Que tenha um ambiente legal, com colegas que trabalham em equipe... que tenha reconhecimento e que todos sejam valorizados.

S9 - média: 4,00

Que eu possa desenvolver as minhas habilidades, tenha autonomia e liberdade. Que tenha um bom clima organizacional, trabalho em equipe e que tenha reconhecimento profissional.

S10 - média: 3,75

Aquele que faz eu querer estar no ambiente, me faz sentir vivo, com ânimo, vontade de aprender. Boa remuneração salarial, equipe unida, que não seja rotineiro.

S16 - média: 4,00

É aquele trabalho que faz eu querer me desenvolver, crescer na carreira e me valoriza. Valorização social, crescimento, desenvolvimento e salário

S14 - média: 2,50

Aquele que me traz felicidade, sentimento de pertencimento, de que estou no caminho certo e que permite eu expor a minha opinião. Que eu tenha prazer em executar as tarefas e que eu tenha liberdade.

A autonomia e controle sobre o trabalho estão relacionadas a decisão no contexto do trabalho. Diz respeito ao grau de autonomia ou liberdade que o trabalhador tem sobre suas próprias tarefas, quanto ao planejamento e à tomada de decisões sobre elas. (FERREIRA e ASSMAR, 2008).

Analisando a média dos 5 sujeitos que apresentaram elevado índice de estresse no estressor “autonomia e controle”, os sujeitos **S9** e **S14**, pontuaram a necessidade de ter autonomia e liberdade no ambiente de trabalho. Mesmo esses dois sujeitos apontando a necessidade de autonomia e liberdade no sentido do trabalho, e estresse elevado nesse estressor, nota-se que eles não perderam o sentido atribuído ao trabalho, uma vez em que outras

características são descritas por esses indivíduos, como relacionamento, reconhecimento e sentimento de pertencimento.

Conflito entre papéis

S12 - média: 2,50

Aquele que permite meu autodesenvolvimento e que eu seja valorizada pelas tarefas que executo. Valorização, boa remuneração, equipe de trabalho unida e sem rotina.

S13 - média: 3,00

É aquele que faz com que eu tenha vontade de estar lá, que me traz entusiasmo, alegria e sentimento de gratidão. Satisfatório, útil, ambiente agradável, equipe unida.

S5 - média: 4,50

Aquele que me proporciona evoluir na profissão, como pessoa, colaborar de forma positiva com a sociedade e com o contexto em que estou inserida. Autorrealização, ambiente ético, permite autonomia, busque o bem-estar de todos os colaboradores, esteja alinhado com meus princípios e valores.

Ao definir conflito entre papéis, Ferreira e Assmar (2008) abordam que o conflito ocorre quando há o conflito intrapapeis, quando as expectativas e exigências associadas a um mesmo papel mostram-se incompatíveis e, consequentemente, difíceis de serem atingidas. A diferença se dá entre diferentes papéis a serem desempenhados por um mesmo indivíduo. Ao analisar o estressor “conflito entre papéis”, os três sujeitos que pontuaram média elevada não explanaram o conflito na definição de sentido do trabalho.

Desenvolvimento na carreira

S15 - média: 3,30

É um trabalho que eu desempenho por prazer, se eu estou lá é porque quero estar. Contribuir para a sociedade, fazer a diferença, poder ser quem eu sou.

Segundo Ferreira e Assmar (2008) as fontes de estresse no desenvolvimento da carreira dizem respeito à insegurança e à falta de oportunidades de promoção e progresso na carreira. Analisando o **sujeito 15**, o indivíduo não apontou o fator desenvolvimento da carreira no sentido do trabalho.

Na análise dos 17 indivíduos, não foi verificado a perda do sentido para os sujeitos mais ou menos mais estressados. Sendo assim, conclui-se que quando o indivíduo percebe sentido no trabalho, ele é mais tranquilo no ambiente de trabalho, o que resulta na neutralização do estresse. O que é perceptível na análise da média do estresse dos sujeitos (tabela 6), onde os resultados apontaram média abaixo de 3,0.

Em consequência disso, aconselha-se que sejam feitos estudos futuros bibliotecários inseridos em outros tipos de organizações e que talvez tenha um nível mais elevado de estresse para verificar essa relação com maior exatidão.

É possível que o bibliotecário de biblioteca pública seja mais favorável a apresentar índices de estresse e perder o sentido do trabalho, em razão de muitas vezes assumir sozinho a responsabilidade de todas as atividades da biblioteca.

Outro fator que pode ter influenciado nos resultados dessa análise é que a pesquisa foi aplicada pós-período pandêmico onde as pessoas estiveram afastadas do seu ambiente de trabalho por um longo período. Sendo assim, a hipótese é que outros agentes estressores pudessem apontar um nível de estresse elevado, como por exemplo estressores a nível pessoal, casar-se, separar-se, nascimento de um filho, ou a convivência familiar, em virtude de as pessoas terem passado um longo período trabalhando de home office.

Segundo Margis et al. (2003) os acontecimentos diários, podem ser considerados eventos estressores na vida das pessoas em diversas situações cotidianas, como perder as coisas, esperar em filas, barulhos provocados por vizinhos, também são provocados de resposta de estresse.

No decorrer de toda a análise, pretendeu-se atender aos objetivos propostos por este estudo, visando verificar o nível de estresse, analisar a percepção do sentido do trabalho dos bibliotecários da Rede ACAFE, e por fim, verificar se existe relação do sentido do trabalho com o estresse.

Acredita-se que a combinação da pesquisa quanti-qualitativa permitiu acrescentar as informações obtidas em cada uma das etapas. Ao serem utilizadas essas duas abordagens acredita-se que o estudo obteve uma maior autenticidade em relação aos dados da pesquisa. Conclui-se a apresentação do presente estudo. Na próxima seção apresentaremos a proposta da ferramenta de gestão.

8 FERRAMENTA DE GESTÃO: MANDALA DO ESTRESSE

Como produto desta pesquisa, foi proposta uma ferramenta gerencial denominada “Mandala do Estresse”, que nada mais é do que a aplicação do Gráfico Radar na avaliação do desempenho do nível de estresse.

O Gráfico Radar é uma representação visual de alguns dados numéricos, assim como qualquer outro gráfico. Entretanto, essa forma de visualização é mais adequada quando houver a possibilidade de diferentes latências para dados que se relacionam e se pretenda compará-los. Propõe-se um acompanhamento a ser medido por meio da Escala de Estresse de Paschoal e Tamayo (2004), a qual foi aplicada nesta pesquisa (APÊNDICE B).

Ornstein (1989) estudou o Gráfico Radar com o objetivo de expressar e comparar o desempenho de entidades econômicas. O autor observou o gráfico como instrumento de visualização do desempenho para comparações entre situações diferentes. Em sua forma original, o Gráfico Radar é materializado em um polígono, cujas diagonais constituem coordenadas nas quais se registram os índices de balanço, do mercado etc., considerados como relevantes para criar uma imagem do desempenho. Sendo assim, o gráfico gerado será adaptado para mapear o nível de estresse dos bibliotecários com o objetivo de acompanhar o desempenho de cada indivíduo com relação aos seis eixos que são os estressores.

A seguir, apresentamos a visão geral das etapas de aplicação da ferramenta:

Figura 4 - Etapas de aplicação da ferramenta de gerenciamento do Estresse e Sentido do Trabalho



Fonte: elaborado pela autora (2022).

Com o objetivo de descrever o passo a passo das etapas, utilizaremos três sujeitos da pesquisa como exemplo na aplicação da ferramenta.

Etapa 01 – Aplicar a escala de estresse e questionar o indivíduo sobre o Sentido do Trabalho

Aplicar a escala de estresse em cada indivíduo e fazer as perguntas sobre Sentido do Trabalho (APÊNDICE A e B). Preencher a planilha de Excel onde será tabulado os dados: **coluna A**, perguntas da escala, **coluna B** estressores relacionados a cada pergunta, **colunas C, D e E**, respostas dos sujeitos e **coluna F**, a média dos três sujeitos para a respectiva pergunta o que é obtido através da análise das respostas perante os cinco pontos definidos na Escala Likert: 1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo; 3 - Concordo em parte; 4 – Concordo e 5 – Concordo totalmente. Na figura abaixo, podemos ter uma breve visualização da planilha:

Figura 5 – Preenchimento da planilha

	A Perguntas	B Estressores	C S1	D S2	E S3	F média
1						
2	Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	Desenvolvimento na carreira	3	4	1	2,67
3	Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	Conflito entre papéis	2	3	1	2,00
4	A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	Ambiguidade entre papéis	1	2	2	1,67
5	Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	Relacionamento interpessoal	3	1	1	1,67
6	Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem-feito diante de outras pessoas	Desenvolvimento na carreira	2	1	1	1,33
7	Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	Autonomia / controle	1	1	1	1,00

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Etapa 02 – Calcular a média de resposta dos estressores

Em outra coluna da mesma planilha, teremos uma tabela dinâmica, onde as 32 perguntas da escala serão agrupadas nos seus respectivos estressores. A **coluna A**, será composta dos estressores e das perguntas e as **colunas B, C e D**, serão respostas da planilha anterior, das **colunas C, D e E**. Onde automaticamente, teremos o cálculo da média de cada grupo estressor.

Para obtenção do resultado composto em **S1, S2 e S3**, soma-se os valores entre 1 e 5 do total de 32 respostas da escala aplicada e divide-se o resultado pela quantidade de valores, ou seja, 32 que são o total de perguntas. Esse é o cálculo da média.

Figura 6 – Média dos sujeitos estressores e perguntas

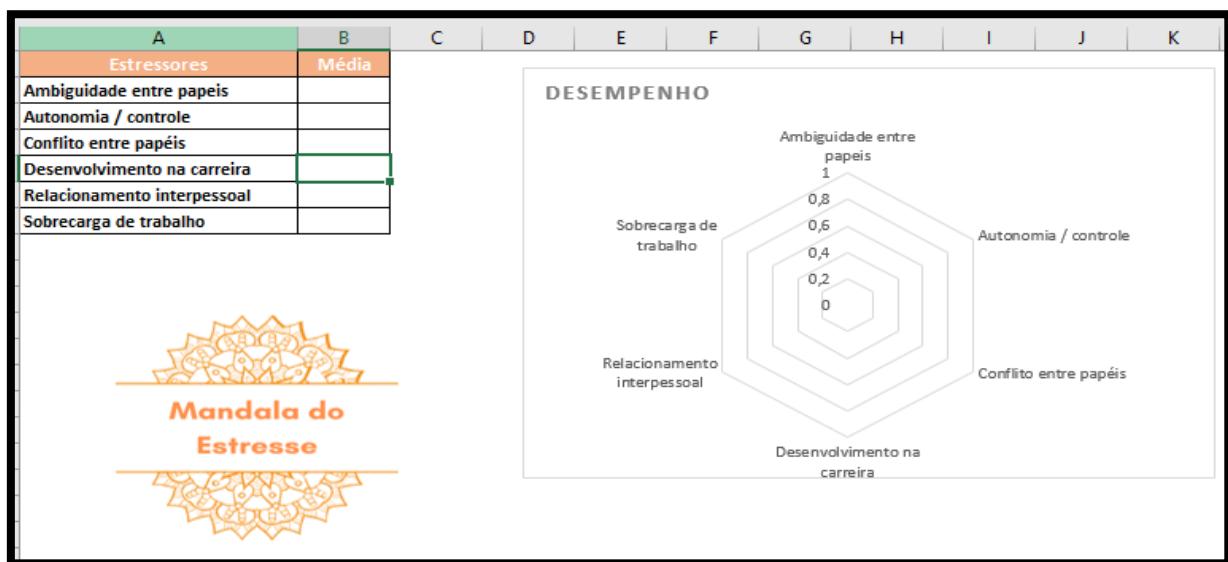
	A	B	C	D
		Média de S1	Média de S2	Média de S3
1				
2				
3	Estressores e perguntas			
4	■ Ambiguidade entre papéis	1,3	2,7	2,0
5	A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1	2	2
6	Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1	3	1
7	Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	2	3	3
8	■ Autonomia / controle	2,8	1,5	1,8
9	A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	4	1	1
10	Em meu trabalho não há pressão	5	3	4
11	O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	1	1	1
12	Tenho me sentido incomodado com a falta e confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1	1	1
13	■ Conflito entre papéis	1,5	2,0	1,0
14	Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2	3	1
15	Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1	1	1
16	■ Desenvolvimento na carreira	1,8	1,8	1,0
17	A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2	1	1
18	A falta de capacitação para a execução das minhas tarefas tem me deixado nervoso	2	1	1
19	As estratégias utilizadas para introduzir novas tecnologias me deixam angustiado	1	1	1

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Etapa 03 – Preencher os dados na Mandala do Estresse

O gráfico será composto da média de cada indivíduo com relação à resposta dos seis quesitos estressores mapeados na escala: ambiguidade entre papéis, autonomia/controle, conflito entre papéis, desenvolvimento na carreira, relacionamento interpessoal, sobrecarga de trabalho. Os seis estressores farão parte do eixo que irá compor o gráfico. Conforme podemos verificar na figura abaixo:

Figura 7 – Gráfico – Mandala do Estresse – sem preenchimento



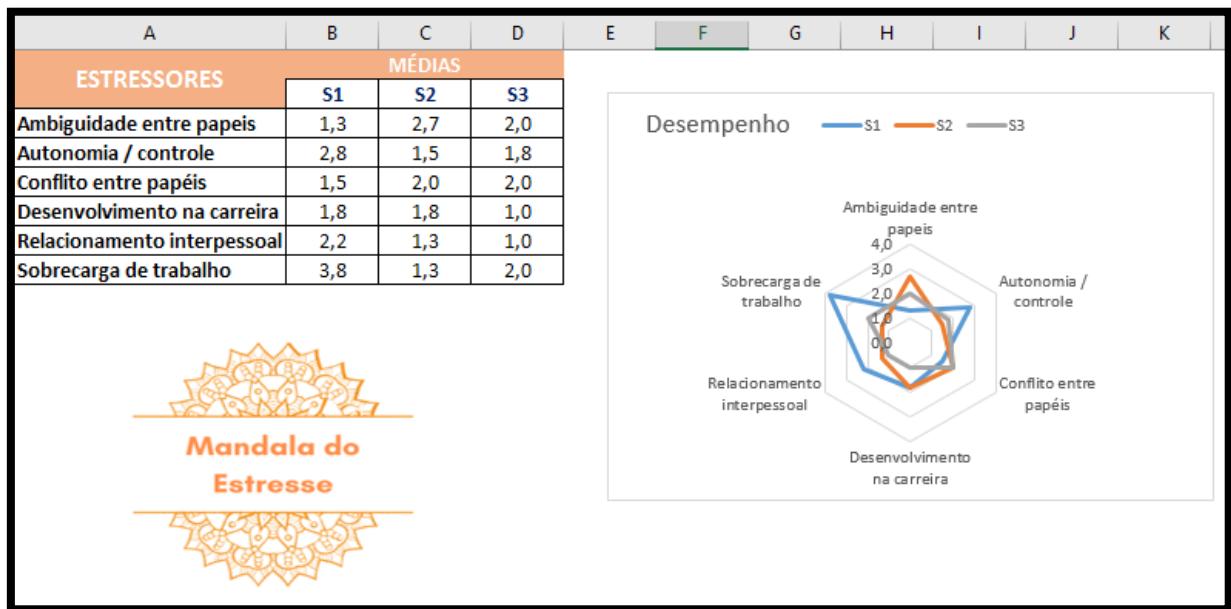
Fonte: elaborado pela autora (2022).

Na **coluna A** da planilha, constam os estressores que compõem os seis eixos do Gráfico Radar. A **coluna B** deverá ser preenchida com a média de estresse de cada indivíduo conforme resultado dos estressores.

Na **coluna D** até a **coluna K**, apresentamos o Gráfico Radar, onde teremos o resultado do desempenho de cada indivíduo.

No quadro a seguir, podemos ter uma visão do resultado da aplicação da Mandala do Estresse em três indivíduos, denominados **S1, S2 e S3**. Onde nas **colunas B, C e D**, foram inseridas as médias das respostas agrupadas dos seis estressores que compõe o gráfico, no qual podemos visualizar o resultado dos sujeitos no Desempenho.

Figura 8 – Gráfico – Mandala do Estresse – com preenchimento



Fonte: elaborado pela autora (2022).

Etapa 04 – Analisar o Gráfico Radar

Vejamos que a interpretação das respostas deverá ser realizada com a aproximação da linha nas extremidades do gráfico (ver figura 8 acima). Ou seja, o **S1**, está com o estressor “sobrecarga de trabalho” no nível 04, que é um ponto de atenção a ser trabalhado. Porém, os estressores: “conflito entre papéis” e “ambiguidade entre papéis”, estão apontando no nível 01, o que não representa ponto de atenção.

Os sujeitos deverão ser analisados individualmente. Sugere-se que seja feito um registro de todas as variáveis a fim de ir organizando um histórico de acompanhamento do indivíduo.

Etapa 05 – Realizar acompanhamento e melhorias

Após a análise, preencher o gráfico na planilha Mandala do Estresse e fazer o acompanhamento conforme a necessidade de cada colaborador da biblioteca. Como forma de acompanhamento, sugerimos que a Mandala seja aplicada mensalmente e na medida em que o indivíduo for melhorando os seus índices, aumentar o intervalo/periódico de aplicação.

Destacamos que a Mandala do Estresse, pode ser aplicada ao restante da equipe e não apenas aos bibliotecários como forma de acompanhar a satisfação com o trabalho e a produtividade nas bibliotecas. Propõe ser uma ferramenta importante para análise e avaliação do desenvolvimento do indivíduo, visando a qualidade de vida dos funcionários.

A proposta da metodologia é baseada em uma ferramenta gráfica de simples operacionalização que dá suporte ao gestor e permite um acompanhamento do desempenho do estresse e sentido do trabalho dos colaboradores a fim de encontrar soluções para gestão da equipe no ambiente de trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão central do presente estudo foi analisar o sentido do trabalho dos bibliotecários da Rede ACAFE, verificando a relação do sentido do trabalho com o estresse. Para tanto foram elencados objetivos específicos com o intuito de se atingir o objetivo principal de maneira mais detalhada e precisa.

A pesquisa abrangeu bibliotecários que pertencem às bibliotecas das Instituições de Ensino Superior do Estado de Santa Catarina, foram aplicados uma escala de estresse, e um questionário com questões abertas, foram realizadas análise de conteúdo e método estatístico, caracterizando a pesquisa como quanti-qualitativa.

Com relação ao sentido do trabalho, a presente pesquisa se baseou no conceito e nos estudos de Morin (2001; 2003) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Já sobre estresse, o conceito norteador foi de França e Rodrigues (2002), e para verificar o estresse utilizou-se a Escala de Estresse no Trabalho desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2004).

Em geral, percebeu-se por meio dos resultados obtidos, semelhanças deste estudo com relação à pesquisa realizada por Morin (2001), a qual sugere que o trabalho deve ser uma atividade que agrega valor, conduzindo a resultados úteis, tais como o crescimento profissional e contribuição para a sociedade.

Um trabalho com sentido é aquele que mantém os indivíduos ocupados e caracteriza-se também como uma forma de prover as suas necessidades básicas, considerado fator de sobrevivência e sustento.

Em síntese, verifica-se a partir do exposto, que o sentido atribuído ao trabalho pelos bibliotecários está ligado a satisfação, criação de vínculo, independência financeira ou contribuição social, o que fica evidente que as três dimensões do sentido do trabalho de Morin; Tonelli e Pliopas (2007) fazem parte do sentido do trabalho para os bibliotecários.

Com relação ao estresse, os resultados das análises da EET revelaram baixo nível de estresse entre os sujeitos. Analisando as perguntas da escala, foi possível identificar cinco situações consideradas estressantes na percepção dos sujeitos: a deficiência na divulgação das informações organizacionais, a quantidade de trabalho, fofocas no ambiente de trabalho, brincadeiras de mal gosto entre os colegas e pressão no trabalho. Sendo assim, os estressores que mais estressam os sujeitos estão relacionados a questões de: ambiguidade entre papéis, sobrecarga de trabalho, relacionamento interpessoal e autonomia/controle.

Ao analisar a média da média dos estressores (tabela 9), o estressor que apresentou maior índice foi com relação à autonomia/controle e sobrecarga no trabalho, com média de 2,68 e 2,50 entre os sujeitos.

Ao relacionar o sentido do trabalho com o estresse dos bibliotecários, foi possível identificar que mesmo alguns indivíduos apresentando nível de estresse elevado nos estressores: autonomia/controle e sobrecarga de trabalho, eles não perderam o sentido que atribuem ao trabalho.

Acredita-se ser pertinente investigações futuras que abranjam bibliotecários de outras instituições de ensino, e até mesmo o restante dos colaboradores que fazem parte da equipe de uma biblioteca. Por meio desta pesquisa, pôde-se verificar a importância da atividade na vida dos bibliotecários, o que justifica a realização de estudos que busquem identificar o sentido do trabalho de acordo com a opinião de sujeitos pertencentes a outras categorias.

Sugere-se estender a pesquisa a um maior número de indivíduos, que pertençam a categorias profissionais diferentes, que poderão apresentar opiniões diferentes ou complementares e que permitirão ampliar o estudo e verificar o sentido que é dado ao trabalho por demais trabalhadores.

Quanto às limitações da pesquisa, é importante reconhecer que foi pesquisado um grupo específico de profissionais, no entanto os bibliotecários estão inseridos em outros tipos de bibliotecas, como por exemplo, bibliotecas públicas, bibliotecas escolares, bibliotecas privadas etc. Devido a isso, é possível realizar uma análise mais aprofundada, sob forma de estudo comparativo entre esses profissionais procurando investigar as particularidades e características de outros contextos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Lucas Veras de; SANTOS, Joimara Lima. Percepção do estresse ocupacional de bibliotecários que atuam na Universidade Estadual do Piauí (Uespi). RECIIS - **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 1-18, jan./mar. 2015. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/17014>. Acesso em: 24 nov. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. **Arquivologia, Biblioteconomia, Museologia e Ciência da Informação:** o diálogo possível. Brasília: Briquet de Lemos, 2014.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais.** 7. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; GONDIM, Sonia Maria Guedes. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances em Psicología Latinoamericana**, Bogotá, v. 32 n.1, 2014. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242014000100010&lang=pt. Acesso em: 20 nov. 2020.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antonio Virgílio B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BORKO, Harold. Information Science: What is it? **American Documentation**, v.19, n.1, p.3-5, jan. 1968. (Tradução Livre). Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2532327/mod_resource/content/1/OqueéCI.pdf Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **CBO - Classificação Brasileira de Ocupações.** Brasília. 2002. [Não paginado]. Disponível em: <http://www.mtecb.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>. Acesso em: 23 nov. 2020.

CAPRI, Daniela; BAHIA, Eliana Maria dos Santos; PINTO, Adilson Luiz. Ergonomia: estudo de caso em biblioteca universitária. **Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, n.48, p.41-54, 2012. Disponível em: <https://biblios.pitt.edu/ojs/index.php/biblios/article/view/59/146>. Acesso em: 10 abr. 2022.

CARMO, Ana Gláucia de Lima Sebastião; CRUZ-RIASCOS, Sonia Aguiar. A síndrome do burnout na biblioteconomia: estudo de caso no labor dos profissionais da Universidade Federal de Pernambuco. In: VIII SIMPÓSIO INTERNACIONAL TRABALHO, RELAÇÕES DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E IDENTIDADE. Anais... 2020. Disponível em: <https://sitre.appos.org.br/anais/>. Acesso em: 24 nov. 2020.

CAVAGLIERI, Marcelo. Os benefícios da psicologia organizacional para evitar estresse ocupacional nas unidades de informação. **ÁGORA: Arquivologia em debate**, Florianópolis, v. 24, n. 49, p. 7-24, out. 2014. Disponível em: <https://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/505>. Acesso em: 24 nov. 2020.

CODA, Roberto; FONSECA, Glaucia Falcone. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista brasileira de gestão de negócios**. v. 6, n. 14, p.7-18, abr. 2004. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documents/ver/6431/em-busca-do-significado-do-trabalho--relato-de-um-estudo-qualitativo-entre-executivos>. Acesso em: 28 maio 2021.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 276-299.

COOPER, Cary Lynn. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associado. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 3-8.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed. 2010.

CUGNIER, Joana Soares. **Sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores do tribunal regional eleitoral de santa catarina e a relação com o estresse**. 2012. 203 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/99270>. Acesso em: 22 jul. 2022.

CUNHA, Murilo Bastos da. A biblioteca universitária na encruzilhada. **DataGramazero: Revista de Ciência da Informação**, Rio de Janeiro, v. 11, n.6, dez. 2010. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/14869>. Acesso em: 22 maio 2021.

FERREIRA, Maria Cristina.; ASSMAR, Eveline Maria. Leal. **Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: tendências tradicionais e recentes de investigação**. In: TAMAYO, A. (Org.). Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. cap. 1.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, Bookman, 2009.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional.** 2010. v. 35 n. 122. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQSX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt#:~:text=Entende-se%20a%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20como,os%20que%20vivem%20do%20trabalho>. Acesso em: 14 abr. 2022.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FUREGATO, Antonia Regina Ferreira. Reconhecendo o estresse [editorial]. **Revista Latino-Am. Enfermagem.** set. out. 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/48619>. Acesso em: 23 abr. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins. **Trabalho, gestão e subjetividade em tempos de reestruturação do trabalho bancário.** Porto Alegre: FAPERGS, 2002.

GORZ, André. Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2007.

HACKMAN, J. Richard.; OLDHAN, Greg. R. **Development of job diagnostic survey.** Journal of Applied Psychology, pg. 159-170, 1975.

JEX, Steve M. **Stress and job performance.** Londres: Sage. 1998.

LIPP, Marilda Novaes. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL).** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, Marilda Novaes. **Stress emocional: esboço da teoria de “temas de vida”.** In: LIPP, Marilda Novaes. (Org.) O stress no Brasil: pesquisas avançadas. Campinas: Papirus, 2004

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARGIS, Regina et al. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul.** 2003, v. 25, pp. 65-74. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rprs/a/Jfqm4RbzpJhbxsLSCzmgb/?lang=pt#>. Acesso em: 22 jul. 2022.

MENDES; Ana Magnólia; CRUZ, Roberto Moraes. Trabalho e saúde no contexto organizacional: algumas vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, Alavaro. (org.). **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 39-55.

MORAES, Marielle Barros de; SILVA, Andreia Sousa da; CAVALCANTE, Raphael da Silva. Reforma trabalhista: o risco da precarização da situação laboral do bibliotecário. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação,** São Paulo, v. 13, p. 505-518, dez. 2017. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1014>. Acesso em: abr. 2022.

MOREIRA, Ana Zenilce; TABOSA, Hamilton Rodrigues. Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários do estado do Ceará. **Biblionline**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 73 – 87, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/biblio/article/view/25471>. Acesso em: 25 nov. 2020.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 nov. 2020.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 nov. 2020.

MOSTAFA, Solange Puntel. **Epistemologia da Biblioteconomia**. 1985. 147 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1985. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/10705>. Acesso em: 16 ago. 2021.

MOW, International Research Team. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de et al.. Buscando o sentido do trabalho. In: XXVIII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Curitiba: EnANPAD, 2004. Disponível em:
https://silo.tips/queue/buscando-o-sentido-do-trabalho-autoria-sidinei-rocha-de-oliveira-valmiria-caroli?&queue_id=-1&v=1629140941&u=MTc3LjEzMS4xMjQuOTk=. Acesso em: 20 nov. 2020.

ORNSTEIN, Rudolf. Gráfico RADAR: uma forma alternativa de medir o desempenho econômico-financeiro. Porto Alegre, **Revista do CRCRS**, n. 18 v. 8, jul. 1989.

PAIM, Janir de Quadra; YAMAGUCHI, Cristina Keiko. Papel das Universidades Comunitárias de Ensino Superior de Santa Catarina para o Desenvolvimento Regional. In: XV MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO. PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO UCS. **Anais...** 2016. Disponível em:
<http://www.ufsc.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvimostrappga/paper/view/4726>
Acesso em: 07 jul. 2021.

PASCHOAL, Tatiane, TAMAYO, Álvaro, Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicología**, Brasília, v. 9, n. 1, 45-52, 2004. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/epsic/a/MRLmmQhyZQjWcN4DPffTBbq/?lang=pt>. Acesso em: 07 set. 2021.

PEIRÓ, José. M.; PRIETO, F. Significado Del Trabajo y Valores Laborales. In: _____. **Tratado de Psicología del Trabajo**. Madrid: Síntesis, 1996.

PEREIRA, Adriana Soares et al.. **Metodologia da pesquisa científica**. 1. ed. Santa Maria: UFSM, NTE. 2018.

PEREIRA, Eliane França. **Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse.** 2014. 214 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/129280>. Acesso em: 16 ago. 2021.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista brasileira de medicina do trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>. Acesso em: 29 maio 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, Fabiana Neme Nogueira; BUENO NEME, Carmen Maria. Burnout em profissionais de bibliotecas. **Estudos e pesquisa em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, dez. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812008000300003. Acesso em: 25 nov. 2020.

REIS, Ana Amélia do Nascimento. **Distúrbios das glândulas suprarrenais.** 2016. 61 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Farmacêuticas) – Universidade Fernando Pessoa, 2016. Disponível em: https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5802/1/PPG_23511.pdf. Acesso em: 05 maio 2021.

REIS, Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; GOMES, Almiralva Ferraz. Estresse e fatores psicosociais. **Psicologia: Ciência e Profissão** [s.l], v. 30, n. 4, ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/8VdqxG3rYm37knTdFCxXqtm/?lang=pt#ModalArticles>. Acesso em: 17 ago. 2021.

ROSSI, Ana Maria. Apresentação ISMA-BR. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho:** perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. p. xi-xv.

ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho:** perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. p. 9-18.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, jan.-abr. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 17 ago. 2021.

SANTA ANNA, Jorge; COSTA, Maria Elizabeth de Oliveira. A Redefinição da Biblioteca Universitária à luz dos paradigmas da Biblioteconomia e Ciência da Informação: um estudo de caso. **Ciência da Informação em Revista**, Maceió, v. 4, n. 3, p. 40-57, dez. 2017. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/cir/article/view/3746>. Acesso em: 29 maio 2021.

SANTOS, Priscila Reis dos et al. Inserção no mercado de trabalho e a empregabilidade de bacharéis em Biblioteconomia. **Perspectivas em Ciência da Informação**. 2016, v. 21, n. 02, pp. 14-32. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pci/a/DdBKFYr7Bbk64YhJvKzfhTC/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 04 abr. 2022.

SCHWEITZER, Lucas et al. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 103-116, mar. 2016. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 jun. 2021.

SEAWARD, Brian Luke. **Stress: aprenda a lidar com as tensões do dia a dia e melhore sua qualidade de vida**. São Paulo: Novo Conceito, 2009.

SELYE, Hans. **Stress, a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa - Instituição Brasileira de Difusão Cultural, 1959.

SERVINO, Sandro. **Fatores estressores em profissionais de tecnologia da informação e suas estratégias de enfrentamento**. 2010. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2010. Disponível em:
<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/1317/1/Sandro%20Servino.pdf>. Acesso em: jul. 2022.

SIEVERS, Burkard. Além do Sucedâneo da Motivação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 30, n. 1, jan./mar. 1990. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/wX7VF3dWyCmgsCR4GvrQFNf/?lang=pt>. Acesso em: 28 maio 2021.

SILVA, Jean Passos da. **O sentido do trabalho para integrantes de observatórios sociais**. 2020. 86p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Unidades de Informação) – Universidade do Estado de Santa Catarina, 2020. Disponível em:
<https://www.udesc.br/faed/ppginfo/dissertações/2020>. Acesso em: 21 nov. 2020.

SILVA, Leandra Carla da. SALLES, Taciana Lucas de Afonseca. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, p. 234-247, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42700/o-estresse-ocupacional-e-as-formas-alternativas-de-tratamento>. Acesso em: 27 maio 2021.

SILVA, Maria das Graças. Martins da. **Trabalho docente na pós-graduação: a lógica da produtividade em questão**. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SILVA, Ronaldo Alves da. **Precarização do trabalho e o papel da organização coletiva do precariado: um olhar sobre a profissão de bibliotecário e o caso do sindicato dos bibliotecários de Minas Gerais**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2019. Disponível em:
<http://repositorio.fdv.br:8080/handle/fdv/798>. Acesso em: 22 abr. 2022.

SILVEIRA, Luciene; SALUSTIANO, Eleine. **A importância da ergonomia nos estudos de tempos e movimentos.** 2012. Disponível em:
<https://pt.scribd.com/document/356883550/A-AVALIACAO-DA-ERGONOMIA-NOESTUDOS-DE-TEMPOS-E-MOVIMENTOS-pdf>. Acesso em: 12 abr. 2022.

SISTEM ACAFE. Universidades comunitárias: modelo que fortalece Santa Catarina. Palhoça: Unisul, 2020.

SISTEMA ACAFE. Sobre a ACAFE. [Florianópolis], 2021. [Não paginado]. Disponível em: <https://acafe.org.br/site/>. Acesso em: 25 maio 2021.

TABOSA, Hamilton Rodrigues; AGUIAR, Terezinha Pereira. O atual mercado de trabalho para o bibliotecário no Estado do Ceará. **Biblionline**, João Pessoa, v. 7, n. 1, p. 84-98, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/18229>. Acesso em: 08 maio 2022.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v.19, n. spe, p. 38-46, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 nov. 2020.

TOLFO, Suzana da Rosa. Significados e sentidos do trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (orgs.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. Artesã: Belo Horizonte, 2019. p. 617-625.

VERGARA, Sylvia Constat. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

ZUCCO, Félix. Excesso de informações pode causar ansiedade e perda de foco: perda de atenção, estresse e desinteresse também estão entre as causas. Superinformados. **Zero Hora**, Porto Alegre, 2013. [Não paginado]. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/saude/vida/noticia/2013/11/excesso-de-informacoes-pode-causar-ansiedade-e-perda-de-foco-4327354.html>. Acesso em: 28 maio 2021.

APÊNDICE A

ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

- ao marcar o número 1 você indica **discordar** totalmente da afirmativa;
- assinalando o número 5 você indica **concordar** totalmente com a afirmativa;
- observe que quanto **menor** o número, mais você **discorda** da afirmativa e quanto **maior** o número, mais você **concorda** com a afirmativa.

Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	1	2	3	4	5
Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	1	2	3	4	5
A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1	2	3	4	5
Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem-feito diante de outras pessoas	1	2	3	4	5
Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1	2	3	4	5
Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1	2	3	4	5
A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	1	2	3	4	5
A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	1	2	3	4	5
Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1	2	3	4	5

A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1	2	3	4	5
Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	1	2	3	4	5
As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado por meu superior me tratar mal na frente de colegas de trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	1	2	3	4	5
Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1	2	3	4	5
O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho me deixa nervoso	1	2	3	4	5
A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado	1	2	3	4	5
Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	1	2	3	4	5
Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	1	2	3	4	5
A falta de capacitação para a execução das minhas tarefas tem me deixado nervoso	1	2	3	4	5
A quantidade de trabalho tem me deixado cansado	1	2	3	4	5
Sinto nervosismo em ter que me manter atualizado com as mudanças tecnológicas	1	2	3	4	5
As estratégias utilizadas para introduzir novas tecnologias me deixam angustiado	1	2	3	4	5
Sinto-me de mau humor com “fofocas” no meu ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
Fico de mau humor com brincadeiras de mal gosto que meus colegas de trabalho fazem uns com os outros	1	2	3	4	5
Os prazos estabelecidos para a realização das minhas tarefas são satisfatórios	1	2	3	4	5
Em meu trabalho não há pressão	1	2	3	4	5

Fonte: Paschoal e Tamayo (2004)

APÊNDICE B

1. Questões sociodemográficas

As questões abaixo referem-se a questões pessoais, marque apenas uma alternativa de resposta.

1.1 Gênero

Feminino ()

Masculino ()

Outros ()

1.2 Idade

Até 25 anos ()

Entre 26 e 30 anos ()

Entre 31 e 35 anos ()

Entre 36 e 40 anos ()

Entre 41 e 45 anos ()

Entre 46 e 50 anos ()

Mais de 50 anos ()

1.3 Nível de escolaridade

Graduação ()

Especialização ()

Mestrado ()

Doutorado ()

1.4 Estado Civil

Solteiro(a) ()

Casado(a) ()

Viúvo(a) ()

Divorciado(a) ()

União estável ()

APÊNDICE C

Questionário:

2. SENTIDO DO TRABALHO

- a) para você, o que é um trabalho com sentido?
- b) quais as características de um trabalho com sentido?
- c) o que é um trabalho sem sentido para você?
- d) quais as características de um trabalho sem sentido?

APÊNDICE D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

NOME DA PESQUISA: Sentido do trabalho e estresse dos bibliotecários

PESQUISADORA: Viviane Formighieri Müller

INSTITUIÇÃO: Universidade do Estado de Santa Catarina – Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação / Mestrado Acadêmico em Gestão de Unidades de Informação (PPGInfo)

TELEFONE: (54) 99986-1265 (Pesquisadora) – (48) 3664-8558 (PPGInfo).

O(a) senhor(a) está sendo convidado a participar de uma pesquisa de mestrado, intitulada A relação entre a percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da rede ACAFE, que fará um questionário, tendo como objetivo geral verificar a relação da percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da rede ACAFE. E objetivos específicos: a) Verificar o nível de estresse dos bibliotecários; b) Verificar a percepção que os bibliotecários têm do sentido do trabalho; c) Relacionar o sentido do trabalho com o estresse; d) Apresentar um diagnóstico do levantamento de estresse e sentido do trabalho como ferramentas de gestão no cenário das bibliotecas; e) Propor sugestões que sirvam como ferramenta gerencial para o gestor identificar o sentido do trabalho e os níveis de estresse para os bibliotecários a fim de melhorar a sua satisfação com o trabalho e a produtividade nas bibliotecas.

Não é obrigatório participar de todas as atividades, responder todas as perguntas etc. Por isso, antes de responder as perguntas, será apresentado este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para a sua anuência. Esse Termo de Consentimento será enviado antecipadamente por e-mail, e será assinado digitalmente, pelo senhor(a) e pela pesquisadora.

As informações coletadas serão armazenadas e tratadas de acordo com a metodologia proposta e, após a defesa pública da dissertação os dados serão excluídos de forma definitiva da posse da pesquisadora.

O(a) Senhor(a) não terá despesas e nem será remunerado(a) pela participação na pesquisa.

Os riscos destes procedimentos serão mínimos, por se tratar de questionário online sem potenciais de alterações física, psicológica e/ou social.

A sua identidade será preservada pois cada indivíduo será identificado por um número e todas as informações concedidas para fins de instrumentos de coleta dos dados serão utilizadas na pesquisa.

Os benefícios e vantagens em participar deste estudo serão de forma indireta, seja pela contribuição do desenvolvimento científico na área de Biblioteconomia, ou pela reflexão sobre o sentido do trabalho dos bibliotecários.

A pessoa que acompanhará os procedimentos da pesquisa será a pesquisadora **Viviane Formighieri Müller**, mestrandona Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação (PPGInfo), da UDESC, e a sua orientadora a professora Dra. Ana Paula Grillo Rodrigues.

O(a) senhor(a) poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer tipo de constrangimento.

Solicitamos a sua autorização para o uso de seus dados para a produção de artigos técnicos e científicos. A sua privacidade será mantida através da não-identificação do seu nome.

É importante que o (a) senhor(a) guarde em seus arquivos uma cópia deste documento eletrônico, para tanto, este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido é feito em duas vias, sendo que uma delas ficar no arquivo da pesquisadora e outra com o(a) senhor(a), participante da coleta de dados da pesquisa, sendo enviado por e-mail.

Tendo esclarecimento dos termos acima colocados,

Eu, _____ RG
nº _____ e CPF nº _____, declaro que li as informações contidas neste documento, e fui devidamente informado(a) pela pesquisadora dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da pesquisa, e CONCORDO em participar da referida pesquisa. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade. Declaro ainda que recebi uma cópia desse Termo de Consentimento.

Florianópolis, _____ de _____ de 2022.

(Assinatura do participante)

Viviane Formighieri Müller (Pesquisadora)

Convite enviado por e-mail para participar da pesquisa:

Prezados!

Eu me chamo Viviane, sou bibliotecária e mestrandona Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação PPGINFO-UDESC.

Estou realizando uma pesquisa sobre o sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários, especialmente os que fazem parte da rede ACAFE. Na minha dissertação, busco saber: "Qual a relação entre a percepção do sentido do trabalho e o estresse dos bibliotecários da rede ACAFE?".

Envio este e-mail a fim de convidar um bibliotecário da sua Instituição, que tenha interesse em fazer parte da minha pesquisa (orientada pela Profª. Drª. Ana Paula Grillo Rodrigues), a responder um questionário.

Em anexo, segue o termo de consentimento, o qual precisa ser assinado pelo bibliotecário respondente, para que eu possa encaminhar ao Comitê de Ética. Bem como a escala de estresse e os questionários.

Estou à disposição em caso de dúvidas.

Agradeço desde já!