
Crenças do trabalho: diferenças entre acadêmicos e dirigentes de empresas

Livia de Oliveira Borges¹

Resumo

As mudanças recentes do mundo do trabalho alimentam dúvidas sobre quais crenças persistem entre as pessoas. Um estudo americano identificou empiricamente a persistência de cinco sistemas - *ética do trabalho*, *crenças organizacionais*, *crenças marxistas*, *crenças humanistas* e *ética do lazer* - e o fortalecimento dos dois últimos. Objetivando diagnosticar os sistemas mais valorizados por dirigentes de empresas e acadêmicos (professores, gestores e profissionais de nível superior) no Brasil, aplicou-se questionário estruturado em uma amostra de 553 participantes. Examinaram-se as respostas mediante análise fatorial, identificando 5 fatores, dos quais o primeiro ($\alpha = 0,81$) indica marcante tendência humanista na mesma direção do estudo americano. Os demais fatores são menos consistentes (Alfa de Cronbach de 0,60 a 0,71), diferem do estudo americano em seus conteúdos e revelam rejeição à *ética do lazer*. Comparando os escores fatoriais dos acadêmicos em relação aos dirigentes de empresas, os primeiros tendem a apresentar escores mais elevados no segundo fator, o qual ressalta as desigualdades sociais e a importância da participação. Por fim, reporta-se ao caráter histórico das crenças no trabalho e às peculiaridades nacionais para explicar tais resultados.

43

Palavras-chave: crenças no trabalho; valores do trabalho e ideologias do trabalho.

¹ Doutora em Psicologia. Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (liviab@fgr.ufrn.br).

Abstract

The recent changes in the world of work raise doubts about the beliefs held by individuals. One empirical study in the United States identified the persistence of five belief systems - Work Ethic, Organizational Beliefs, Marxist-Related Beliefs, Humanist Beliefs and a Leisure Ethic - with a strengthening of the last two. In order to diagnose the belief systems predominant among company managers, and academics (university professors, managers and professionals) in Brazil, a questionnaire was issued to a sample of 553 participants. The answers were studied through factor analysis, identifying 5 factors of which the first ($\alpha = 0.81$) indicates a strong humanist trend, similar to the U.S. study. The other factors were less consistent (Cronbach Alpha from 0.60 to 0.71), and differ from the U.S. study, indicating a rejection of the leisure ethic. Comparing the factor scores between academics and company managers, the first tend to present higher scores than the last for the second factor that refers to social differences, and the importance of participation. In the conclusion, this article attempts to explain the results offering a review of historical aspects of work beliefs, and Brazilian peculiarities.

Key words: beliefs about work; work values, and work ideology.

1. Introdução

Muitas são as razões que, nas últimas décadas, conduziram à criação de um novo espaço de destaque para as discussões sobre o papel do trabalho na vida das pessoas. Assim, assiste-se à modernização produtiva caracterizada pela informática, robótica e novos estilos de gestão. Tal modernização, designada também por Terceira Revolução Industrial (Matoso, 1995), gera o debate sobre a recuperação do conteúdo do trabalho, a eliminação de postos sem significado e de tarefas repetitivas, a realização pessoal, a qualidade de vida, a necessidade do comprometimento e envolvimento com a tarefa, entre outros aspectos positivos. Gradativamente, tais aspectos tornam-se realidade para aqueles empregados nos setores mais modernos. Simultaneamente, tal modernização é responsável também pela redução da oferta de emprego, pela precarização do mesmo e pelo crescimento do mercado informal de trabalho. Tais transformações, em um momento histórico de globalização e/ou internacionalização da economia, têm atingido numerosos países, embora de maneiras diferenciadas e desiguais. Criam-se, por conseguinte, duas lógicas antagônicas e complementares (no sentido de que uma mantém a outra), nas quais alguns trabalhadores com possibilidades crescentes de educação e treinamento têm mais oportunidades de acesso a empregos de qualidade, enquanto outros, sobrevivendo em trabalhos precários, cada vez mais se desqualificam para competir num mercado de trabalho cujas oportunidades de emprego estáveis se reduzem².

Tais contradições conjunturais têm, por sua vez, favorecido a formulação e divulgação de uma ideologia, a qual consiste em minimizar a importância do trabalho na

² Sobre a modernização produtiva e suas conseqüências, pode consultar-se, por exemplo: Banco Mundial, 1996; Bonelli e Ramos, 1993; Borges, 1998; Camargo e Ramos, 1988; Campos, 1990; Castillo, 1996; Costa, 1995; Forteza e Prieto, 1994; Gorz, 1991; Heloani, 1996; Lipietz, 1991; Matoso, 1994 e 1995; Neffa, 1995; Oliveira, 1993; Pastore, 1995; Pastore e Haller, 1993; Ramos, 1992 e 1994; Ransome, 1996; Sabóia, 1994; Warr, 1994.

construção de estruturação e significados para a vida humana, e buscado sentido no lazer (Gorz, 1991; Aznar, 1995). Têm também gerado muitas críticas, entre as quais (1) a de Antunes (1995), identificando o caráter dualista de tal ideologia que se sustenta na admissão da possibilidade de uma vida empobrecida de significado e sofrida no trabalho, concomitante com a realização e felicidade nas demais esferas de vida; (2) e a de Heloani (1996), que interpreta o autocontrole do empregado, em substituição da supervisão estrita apregoada pelos novos estilos de gestão, como um controle através do inconsciente do próprio indivíduo, quando este toma o controle externo exercido pela indução da identificação com os valores das organizações como seu.

Adicionalmente, detendo-se na realidade brasileira, percebe-se que sua história socioeconômica se caracteriza por tentativas de galgar com sucesso uma etapa de desenvolvimento sem ter complementado a anterior, levando à convivência de organizações e trabalho de diferentes estágios de evolução tecnológica e gerencial. Tal superposição e/ou mescla de etapas de desenvolvimento, típica de países jovens, está desenhada em algumas peculiaridades históricas, entre as quais: (1) a vivência de um único século, após a abolição da escravidão, que fundamenta uma ideologia de valorização da ociosidade em contrapartida da atribuição de desvalorização por trabalhar duro; (2) a ausência do apoio da reforma protestante no Brasil (comparativamente à maioria dos países da vanguarda da Revolução Industrial, como descrevem autores como Weber (1967) e Anthony, (1977), construindo a formulação de uma ideologia caracterizada pela valorização de um trabalho duro à poupança; e (3) a não consolidação de uma sociedade do bem-estar, enfatizando a meritocracia, a qual favoreceria a criação de vínculos entre possibilidades de consumo e produtividade (Matoso, 1995; Antunes, 1995; Ramos, 1992 e 1994; Bowles e Gintis, 1976). Estas características da realidade nacional conduzem a acreditar na inexistência de uma cultura do trabalho presente nos países

desenvolvidos. Em compensação, é possível supor que o crescimento do desemprego, da precarização do emprego e da ameaça que representa para aqueles que ainda preservam seus empregos, além do desejo e/ou esperança de construir um país moderno e rico, realimentado pelo plano de estabilização da economia, tem efetivamente contribuído para um apego maior do brasileiro a suas tarefas de trabalho.

Assim, tanto a modernização produtiva e de gestão de âmbito internacional quanto as peculiaridades históricas nacionais fazem proliferar dúvidas sobre as crenças e valores do trabalho. Ransome (1996), por exemplo, assinala a tendência para a percepção de instabilidade e incerteza generalizada no mundo do trabalho. Tais dúvidas e polêmicas, por consequência, têm justificado na Psicologia Social e do Trabalho o crescimento e a sistematização de linhas de pesquisa em torno de temáticas, tais como os valores, as crenças, a percepção do indivíduo acerca de seu trabalho e/ou o papel estruturante do trabalho sobre a vida dos indivíduos.

Estudos no Brasil sobre significado do trabalho com amostra de trabalhadores têm sido unânimes em apontar que a maioria toma o trabalho como a segunda esfera de vida mais importante, sendo superada apenas pela esfera da família e estando acima das esferas de religião, lazer e comunidade (Soares, 1992; Borges-Andrade, Martins & Abbad-OC, 1995; Bastos, Braga, Torres, Gomes & Nunes, 1995; Bastos, Pinho, e Costa, 1995 e Borges, 1998).

Borges (1998), explorando esta temática entre trabalhadores da construção civil e de redes de supermercado, adicionalmente encontrou o lazer como a quarta esfera em nível de importância superando apenas a esfera comunidade. Na análise qualitativa do conteúdo de entrevistas, constatou que, além da reduzida importância atribuída a tais esferas de vida, concretamente estas não estão realmente constituídas para o segmento de trabalhadores da amostra.

Alguns estudos, porém, têm elucidado diferenças nos valores atribuídos pelos brasileiros ao trabalho. Assim,

Tamayo (1994) e Borges (1996, 1997 e 1998) chamam a atenção para a valorização do trabalho como meio de sobrevivência e sustento, a qual se diferencia dos valores econômicos do trabalho, considerados em estudos internacionais, os quais consistem na valorização do trabalho como meio de crescimento profissional tendo em vista uma carreira, melhoria de rendimentos, etc.

Borges-Andrade, Martins e Abbad-OC (1995), Soares (1992) e Bastos et ali, (1995) seguindo a metodologia da equipe do MOW (Meaning of Work: International Research Team), encontraram dificuldades em validar o que tal equipe havia designado por dimensão sicionormativa do trabalho, a qual consiste na noção de direitos, deveres e fins sociais do trabalho e no equilíbrio entre direitos e deveres.

Borges, nos estudos já citados (1997 e 1998), utilizando um inventário próprio sobre significado do trabalho, encontrou que aqueles aspectos reunidos na dimensão sicionormativa do trabalho na equipe do MOW distribuem-se entre outros fatores e que as noções de equilíbrio entre deveres e direitos encontram-se associadas a conteúdos, como condições do ambiente físico do trabalho (conforto), proteção contra riscos ambientais, reconhecimento pelo trabalho e respeito nas relações interpessoais, compondo um único fator, designado de Justiça no Trabalho.

Assim, conclui-se que tanto os fatos da conjuntura socioeconômica, bem como os resultados dos estudos empíricos com amostras de trabalhadores, justificam questionamentos sobre com que sistemas ideológicos se comprometem as elites brasileiras. Por conseguinte, desenvolveu-se o presente estudo com o seguinte objetivo geral:

- obter um diagnóstico empírico sobre a presença e influência dos sistemas de crenças no trabalho, entre executivos e alguns acadêmicos no País.

E mais os seguintes objetivos específicos:

- confrontar com resultados de estudos em outros países;
- avaliar a influência da Ética do Lazer na amostra de estudo.

2. Principal referência teórica

Postos tais objetivos de estudo, faz-se necessário aqui expor claramente o que se compreende por crenças no trabalho e que crenças serão consideradas para os fins deste estudo. A literatura é excessivamente volumosa e variada e aqui não se pretende nem esgotá-la nem resumi-la, mas antes explicitar as opções teóricas/metodológicas que guiaram o desenvolvimento do estudo.

Assim, adotou-se o mesmo caminho de Buchholz (1977). Este autor, por sua vez, partiu do conceito de Rokeach (1971), segundo o qual um sistema de crenças de um indivíduo sobre o seu mundo representa suas crenças, expectativas e hipóteses conscientes ou não em um dado momento, as quais o indivíduo toma como a verdade do seu mundo vivencial. Assim, para o primeiro autor as crenças do trabalho são o conjunto de suposições ou hipóteses básicas sobre o mundo do trabalho que os indivíduos tomam como verdade e funcionam como uma lente intermediando a percepção deste mesmo mundo.

Buchholz (1977) compreende o trabalho como uma experiência de aprendizagem contínua, o que, por sua vez, gera o dinamismo das crenças individuais do trabalho. Comenta o esforço da literatura sobre o assunto, no sentido de identificar sistemas de crenças claramente distintos entre si, os quais possam ser definidos como entidades. Apresenta, assim, sua própria classificação, identificando cinco sistemas de crenças, que são:

- Ética do Trabalho, que toma o trabalho como um bem em si mesmo e que confere dignidade à pessoa. Inclui crenças como (1) cada um deve trabalhar para ser útil à sociedade; (2) o duro trabalho é o instrumento para superação dos obstáculos da vida e permite que o indivíduo tome seu próprio caminho na vida; (3) o sucesso é resultado direto do esforço; e (4) a riqueza material acumulada é a medida deste sucesso;
- Crenças organizacionais, segundo as quais o significado do trabalho deriva dos seus efeitos sobre um grupo ou uma hierarquia organizacional. Não é um fim em si mesmo, mas um meio para servir aos interesses de determinado grupo ou organização; Crenças Marxistas, segundo as quais a atividade produtiva é básica para a realização humana e para que cada um se reconheça como homem. É a fonte de satisfação de todas as necessidades humanas e permite a cada um manter-se em contato com os outros e com o seu íntimo. Tais crenças incluem a igualdade como um dos valores centrais;
- Crenças Humanistas, segundo as quais o trabalho deve ser tomado como o caminho para o homem descobrir-se a si mesmo e realizar-se como um ser humano. O desenvolvimento individual no emprego é mais importante do que os resultados do processo de trabalho. Em outras palavras, mais importa a pessoa do que a produtividade. Por conseguinte, o trabalho deve ser redesenhado para que permita a plena utilização das potencialidades humanas;
- Ética do Lazer, que defende o trabalho como um meio para que se permita encontrar o significado da vida no lazer. Não é um fim, mas um instrumento, porque o homem precisa produzir bens e habilitar-se a fim de ganhar dinheiro para comprá-los. A realização humana encontra-se nas atividades de lazer, as quais os indivíduos escolhem livremente. São nelas que o indivíduo pode ser criativo e se envolver.

Buchholz (1977), além de apresentar tal classificação, a qual se embasava na literatura que consultou, desenvolveu um questionário estruturado³, onde cada crença era representada por vários itens (frases). Desenvolveu, então,

³ O questionário é composto de 37 frases, sobre as quais o participante responde externando sua total discordância até a total concordância, através de escala que varia de 1 a 6.

estudo empírico com uma amostra dos executivos principais das 500 maiores empresas americanas (usou lista da revista Fortune).

Aplicado o questionário, o autor desenvolveu análise fatorial (rotação ortogonal) encontrando cinco fatores que confirmaram sua classificação. Constatou, ainda, uma adesão mais forte às Crenças Humanistas e rejeição às Crenças Marxistas e à Ética do Trabalho. As Crenças Organizacionais e a Ética do Lazer assumem posição intermediária.

Por fim, é importante destacar que a classificação dos sistemas de crenças de Buchholz (1977) se diferencia de outros estudos por seu caráter empírico. Portanto, foi assumida pelo presente estudo, porque fornecia base para a consecução dos seus objetivos.

3. Metodologia

Desenvolveu-se estudo de campo, do qual a etapa de coleta de dados foi realizada durante o segundo semestre de 1996 e início de 1997 (janeiro e fevereiro).

3.1. Amostra

Tendo em vista o objetivo geral do estudo, a primeira população-alvo eram os executivos brasileiros de empresa de grande e médio porte (acima de 500 funcionários). Dispunha-se de arquivo do Ministério do Trabalho com 1.500 organizações em todo o País, com endereços supostamente completos e atualizados. Excluindo-se os órgãos governamentais da administração direta, contidos na lista, totalizaram-se 1.200 organizações.

Remeteram-se, então, 1.200 questionários endereçados aos dirigentes principais de tais organizações, através de mala-direta. Obtiveram-se pela aplicação deste procedimento 292 questionários válidos⁴, o que se constitui numa boa proporção de devolução (24,3%), principalmente se for considerado que não foi possível adotar nenhum procedimento de cobrança ou recomendação posterior de devolução, porque não se dispunha da identificação dos que já haviam respondido. Como a colaboração era decorrente diretamente da opção daqueles que recebiam o questionário, a amostra tem um caráter acidental.

Aos 292 questionários válidos, acrescentaram-se mais 45 aplicados em três empresas de Brasília (duas redes de supermercado e um conglomerado do setor da construção civil), as quais faziam parte da mesma população de empresas, porém a entrega dos questionários foi reforçada pela entrega direta e a aplicação estendida ao nível gerencial, de forma que se totalizaram ao final seis questionários aplicados em ocupantes de cargos de diretoria e em 39 ocupantes de cargos gerenciais.

O mesmo questionário foi ainda aplicado:

- na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), em professores e ocupantes de cargos de gerenciamento, através do malote interno, obtendo uma devolução de 104 questionários de 500 distribuídos (20,8%);
- no CNPq, entre seus altos funcionários, através de aplicação direta apoiada por uma funcionária (psicóloga) do órgão e por estudantes de Psicologia (da UnB);
- na Secretaria Estadual do Trabalho e Ação Social (Rio Grande do Norte), em 18 funcionários de nível superior que exerciam cargos diretivos e de assessoria (superior), através da aplicação direta de um desses funcionários.

Desta forma, a amostra total está composta de 553 participantes, distribuídos como se apresenta na Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição da amostra

Segmentos de amostra	Diretores de empresas	Profissional e gerencial	Omissões do tipo de quadro	Totais
Mala direta	277	15	-	292 (52,8%)
Empresas com entrega direta dos questionários	6	39	-	45 (8,1%)
UFRN	-	101	3	104 (18,8%)
CNPq	-	92	2	94 (17,0%)
Séc. de Trabalho e Ação Social - RN	-	18	-	18 (3,3%)
Totais	283 (51,2%)	265 (47,9%)	5 (0,9%)	553 (100,0%)

3.2. Instrumento

Foi utilizado o questionário de autoria de Buchholz (1977), já referido anteriormente. Visando viabilizar sua utilização, foi procedida tradução regressiva⁴, com apoio e colaboração de um inglês, professor de sua língua pátria no IBI (Instituto Britânico Independente S/A) de Brasília. Em seguida à tradução, procedeu-se à aplicação em dois Diretores de escola particular de primeiro grau, em Brasília, testando a compreensão semântica da tradução, bem como procedendo aos ajustes ainda necessários.

3.3. Procedimentos

A aplicação dos questionários, como ficou explicitado na Tabela 1 sobre a composição da amostra, realizou-se

⁴ Tradução que consiste em três etapas: (1) tradução para o Português; (2) tradução de volta ao Inglês (conforme o caso) e (3) comparação da nova versão com a primeira em Inglês para ajustar a versão em Português.

principalmente através de mala-direta. Todos os questionários eram acompanhados por uma carta sucinta solicitando a colaboração, expondo objetivos e sublinhando o anonimato de quem respondia. Acompanhava, ainda, o questionário um envelope previamente selado, para facilitar a devolução dos questionários, após o preenchimento.

Por decorrência do procedimento de coleta de dados adotado, foram necessários como recursos materiais: cópias dos questionários de crenças no trabalho, cartas de solicitação de preenchimento, envelopes pequenos e médios e selos. Junto com os questionários, remetiam-se envelopes pequenos selados e endereçados para facilitar a devolução.

O desenvolvimento do estudo implicou também a necessidade de se dispor de serviços de apoio burocrático, como para a reprografia, o endereçamento de envelopes, preparo da mala-direta no seu todo e controle de remessa.

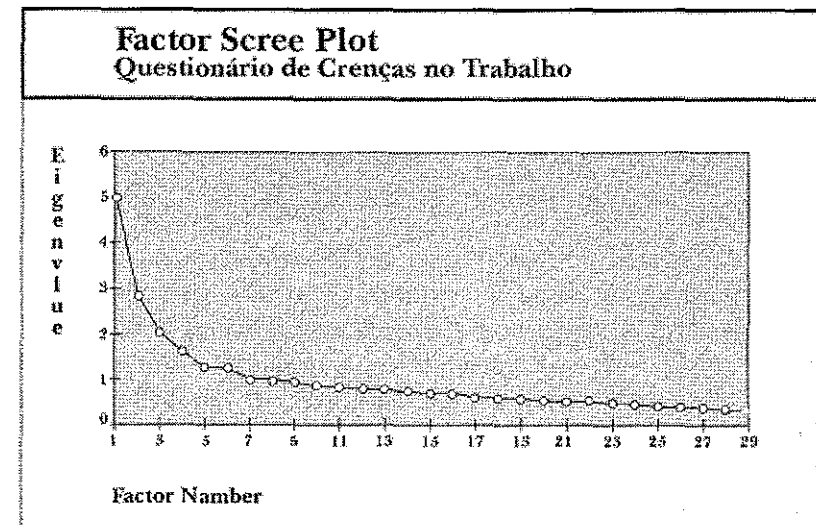
Contou-se com o apoio do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da UNB, na remessa da mala-direta, e do Departamento de Psicologia da UFRN, na reprografia dos questionários, em parte do trabalho burocrático, bem como na remessa dos questionários, através do malote interno da UFRN.

3.4. Análise dos dados

As respostas aos questionários foram registradas na forma de Banco de Dados do SPSS for Windows (Statistical Package of Social Science) para viabilizar o desenvolvimento de análises estatísticas.

Aplicou-se Análise Fatorial (técnica dos Eixos Principais), solicitando a identificação de cinco fatores, tendo em vista confirmar os resultados do estudo de Buchholz (1977). Além disto, o gráfico 1, que relaciona o número de fatores com os coeficientes Eigenvalues, confirmava a adequação deste

número de fatores, à medida que se observa uma mudança de direção da curva, a partir do quinto fator.



Aplicou-se a técnica em dupla etapa. Na primeira, verificou-se que vários itens apresentavam communalities menores do que 0,30. Examinou-se, então, a matriz de correlações eliminando-se os itens que não apresentavam nenhum coeficiente a partir 0,30⁵.

Na segunda, repetiu-se a análise fatorial, na qual se obtiveram indicadores favoráveis à fatorabilidade (Determinante da matriz de correlações: =0,001; Teste de Esfericidade de Bartlett: 3353,19 para $p < 0,0001$; Medida de Adequação da amostra "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,81).

Aplicou-se rotação oblíqua, na qual a matriz de correlação fatorial confirma a adequação, à medida que as magnitudes dos coeficientes variam de 0,02 a 0,30, como pode ser visto na (Tab 2 pág. seguinte).

⁵ Foram eliminados 8 (oito) itens. Estes são os de número 6, 7, 12, 13, 15, 19, 21, 34 e 37. Consultar Buchholz, 1977.

Tabela 2: Matriz de correlação fatorial

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Fator 1	1,00				
fator 2	0,20	1,00			
fator 3	-0,18	-0,08	1,00		
Fator 4	-0,04	0,21	0,16	1,00	
Fator 5	-0,30	-0,22	0,04	0,02	1,00

Foram também estimados os escores fatoriais e desenvolvidas análises de regressão (técnica stepwise), nas quais se tomaram os escores fatoriais como variáveis dependentes e “fazer parte de determinados segmentos da amostra” como variáveis independentes. Para viabilizar este procedimento analítico, criaram-se várias dicotomizações dos segmentos da amostra (p.ex.: ser professor ou não; ser executivo ou não; ocupar cargo gerencial ou não), desenvolvendo várias análises de regressão simples, devido às interações entre as variáveis independentes dicotômicas.

4. Resultados

Os procedimentos analíticos descritos permitiram identificar a estrutura fatorial sumariada na Tabela 3. Nesta o leitor pode perceber que apenas o primeiro fator apresenta um coeficiente Alfa que sugere aceitável confiabilidade.

Os itens reunidos sob este fator dizem respeito ao caráter da tarefa, possibilitando a expressão da personalidade em um ambiente humanizado. Este fator, quanto ao conteúdo, aproxima-se do fator designado por Buchholz (1977) de Crenças Humanistas, porém dando muita ênfase a aspectos do conteúdo da tarefa e satisfação pessoal, além de adicionar aspectos ambientais (de condições de trabalho).

O segundo pode ser considerado um fator promissor

($\alpha = 0,71$) quanto à sua consistência. Reúne itens que tratam das relações de poder na sociedade expondo a percepção de uma estrutura de poder baseada na desigualdade; portanto, refere-se ao sistema de Crenças Marxistas.

O terceiro, referente à Ética do Lazer, contém a rejeição da noção que tenta sobrepor a importância da esfera lazer em detrimento do trabalho. Tal rejeição está presente no sinal negativo dos pesos fatoriais de dois itens (n^{os} 28 e 14), o que não ocorreu no estudo americano.

O quarto fator refere-se à *Ética do Trabalho*, e o quinto às *Crenças Organizacionais*. Estes dois fatores e o terceiro apresentam coeficientes Alfa que indicam inconsistência (Tab. 3 pág. seguinte). Porém, o quinto é especialmente frágil, porque a maioria dos itens componentes apresenta o peso fatorial principal no primeiro fator (*Crenças Humanistas*).

Entre as análises de regressão desenvolvidas, nas quais as variáveis dependentes eram os escores estimados nos dois primeiros fatores, referentes às *Crenças Humanistas e Marxistas*, e as variáveis independentes eram os segmentos da amostra, só uma delas explicou uma proporção da variância considerável ($r^2 = 0,15$). Tomam-se nesta os escores do segundo fator como variável dependente e ser ou não de um segmento acadêmico da amostra (professores da UFRN e funcionários do CNPq) como variável independente. Assim, ser acadêmico ou não oferece significativa previsibilidade para os escores do segundo fator ($b = -0,7$, $t = -9,4$ para $p < 0,0001$).

Adicionalmente sobre os resultados, é importante registrar que cinco dos questionários válidos aplicados através da mala-direta, remetidos aos dirigentes principais de empresas, foram devolvidos com comentários não solicitados, os quais punham ênfase na rejeição da *Ética do Lazer*. Destaca-se que, em um, era apresentada uma argumentação do equívoco da divulgação de tal sistema de crenças em um país como o Brasil, no qual a maioria não tem acesso ao lazer.

Alguns professores também apresentaram alguns comentários críticos de forma espontânea, porém com o foco mais dirigido para a metodologia.

Tabela 3: Estrutura Fatorial no questionário de crenças no trabalho

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Proporção da Variância Explicada (31,9%)	13,9	6,8	5,3	3,7	2,2
Proporção da Var. Compart. Explicada	43,6	21,3	16,6	11,6	6,9
Coefficiente Alfa (Alfa de Crombach)	0,81	0,71	0,61	0,61	0,60
11. O trabalho pode ser mais interessante do que maçante.	0,73				
5. O trabalho pode ser desempenhado com satisfação.	0,67				
17. O trabalho pode ser organizado para permitir a realização humana.	0,60				
9. O local de trabalho pode ser humanizado.	0,59				
33. O trabalho pode ser significativo.	0,48				
26. O trabalho deve habilitar as pessoas a aprender novas coisas.	0,47				-0,38
30. O trabalho devia permitir o uso das capacidades humanas.	0,47				
10. O processo produtivo deve desenvolver-se melhor se os trabalhadores opinarem mais sobre o enriquecimento.	0,44				
31. O emprego de cada pessoa deveria oferecer oportunidades para tentar idéias novas.	0,43				-0,36
25. O emprego deve ser uma fonte de novas experiências.	0,33				-0,38
27. O trabalho da classe laboral é explorado pelos ricos em benefício próprio.		0,72			
36. O sistema de livres empresas beneficia principalmente os ricos e poderosos.		0,63			
29. Os trabalhadores devem ser mais ativos na tomada de decisão sobre produtos, financiamentos e investimentos de capital.		0,52			

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
8. Os trabalhadores devem ser representados na cúpula da direção das companhias.		0,45			
19. Os trabalhos mais importantes no Brasil são feitos pela classe laboral.		0,43			
20. As classes trabalhadoras devem ter mais o que falar sobre a sociedade atual.		0,40			
22. Os ricos não contribuem muito para com a sociedade.		0,33			
28. Mais tempo para lazer é bom para as pessoas.			-0,70		
35. A tendência em direção a mais lazer não é uma coisa boa.			0,65		
2. O crescimento do tempo de lazer é ruim para a sociedade.			0,54		
14. A tendência atual em direção a reduzir a semana de trabalho é para ser encorajada.			-0,40		
4. Apenas aquelas pessoas que dependem de si mesmas conseguem subir na vida.				0,53	
3. Um homem pode aprender melhor em seu emprego, esforçando-se por si próprio, do que seguindo conselhos dos outros.				0,51	
32. Para ser superior, um homem deve afirmar-se sozinho.				0,47	
23. Uma pessoa devia viver independente das outras tanto quanto possível.				0,46	
1. Deve evitar-se dependência a outras pessoas tanto quanto possível.				0,41	
24. O grupo é a entidade mais importante em qualquer organização.					-0,34

5. Discussão

Os resultados encontrados confirmaram a mesma quantidade de fatores (cinco) da amostra americana; entretanto, o conteúdo destes fatores e as correlações entre eles se diferenciam dos resultados do estudo americano (Buchholz, 1977).

A ênfase no fator referente às *Crenças Humanistas*, sendo o único de aceitável consistência, vem coadunar-se com a tendência americana de apresentar os maiores escores no fator correspondente às *Crenças Humanistas*, porém o conteúdo de tais fatores não é totalmente idêntico. A inclusão de itens referentes ao ambiente de trabalho certamente é condizente com uma realidade onde os problemas de condições de trabalho ainda são muito fortes.

No presente estudo, as correlações mais elevadas entre os fatores, conduzindo inclusive ao uso de rotação oblíqua, e a fragilidade da consistência de três dos fatores indicam a incipiente distinção, no meio brasileiro, entre os sistemas de crenças reconhecidos na bibliografia internacional. Tal fato certamente mostra o efeito das peculiaridades históricas brasileiras, as quais foram referidas ao introduzir este artigo.

Em outras palavras, a sobreposição ou convivência em uma mesma época de formas de organização do trabalho, gestão, tecnologia e relações de trabalho que, nos países centrais do capitalismo, se referem a períodos diferentes, não permite a mesma clareza ou forma de diferenciar as ideologias do trabalho. Estas são construídas conforme as demandas e características próprias do mundo do trabalho e da sociedade como um todo. São as condições históricas com determinada seqüência temporal de fatos que dotam aquelas ideologias de sentido lógico e de evolução.

Assim, se não há uma sociedade caracterizada pelo *welfare state* que favoreceria propagar e absorver o sistema de *Crenças Organizacionais*, mas já se está incorporando os novos estilos de gestão da Terceira Revolução Industrial, então se integram às *Crenças Humanistas*, mas incluindo uma maior

ênfase a aspectos de melhorias de condições de trabalho, além de correlacioná-las às *Crenças Organizacionais* ($r = -0,30$), às *Crenças Marxistas* ($r = 0,20$) e à *Ética do Lazer* ($r = -0,18$). No estudo americano, as *Crenças Humanistas* apresentavam sua maior correlação com a *Ética do Trabalho* ($r = -0,14$).

Se não foi consolidada uma *Ética do Trabalho*, nos moldes do início do capitalismo nos primeiros países de avanço de tal regime econômico, rejeita-se uma *Ética do Lazer*.

Seria plausível ao leitor levantar a hipótese segundo a qual tal rejeição está presente nos dados deste estudo por sua amostra ser composta predominantemente de pessoas de uma classe social elevada, que podem necessitar justificar a exploração dos trabalhadores. Entretanto, se o leitor se reportar a estudos brasileiros com amostra de trabalhadores, como os citados no início deste artigo, lembrará que a atribuição de elevada centralidade ao trabalho, superada apenas pela esfera família, não oferece sustentação para tal hipótese.

Outros leitores podem levantar também a hipótese de que a rejeição à *Ética do Lazer* na amostra deste estudo ocorreu pela presença de um segmento amplo do mundo acadêmico. Entretanto, não há diferença significativa entre os resultados deste segmento e os demais participantes quanto aos escores neste fator. Esta observação perde a força ao considerar-se a consistência do fator ($\alpha = 0,61$). Importa lembrar, porém, que houve comentários espontâneos partindo dos executivos para expor a rejeição a tal sistema de crenças.

A inconsistência dos dois últimos fatores provavelmente resulta da tradição coletivista da sociedade brasileira. Mesmo que, em alguns segmentos, seja possível a observação da busca de auto-afirmação em valores individualistas, na crença de que são mais congruentes com eficiência e sucesso (*Ética do Trabalho*), tais tendências não conseguiram ainda se consolidar como um sistema de crenças. A sobrevivência dos grupos dentro das organizações (*Crenças Organizacionais*), no presente estudo, apresenta-se associada às possibilidades de aprendizagem de novas idéias e às oportunidades de

experiência, o que não se observa no estudo americano.

A *Ética do Trabalho* na estrutura fatorial com a amostra americana era um fator cujos escores indicavam rejeição. Esta diferença, juntando-se à rejeição à *Ética do Lazer* do presente estudo, provavelmente está refletindo uma diferença de conjuntura socioeconômica antes que de culturas nacionais. Lembra-se aqui a previsão de Ransome (1996), citada anteriormente, de que as atuais transformações do mundo do trabalho têm conduzido a uma percepção generalizada de instabilidade. Em outras palavras, levanta-se a hipótese de que a presença de um fator não consolidado (porém sem rejeição), correspondendo à *Ética do Trabalho*, e a rejeição à *Ética do Lazer*, podem ser a manifestação de uma atitude defensiva à percepção de instabilidade (conjuntural).

As diferenças de escores entre os participantes acadêmicos e não-acadêmicos, em que os primeiros percebem as relações de poder no mundo do trabalho como mais desiguais, refletem uma realidade onde os acadêmicos vivenciam uma estrutura universitária baseada em decisões colegiadas, ou seja, têm uma experiência de trabalho que comparativamente com outros setores da economia brasileira faz mais presente uma estrutura igualitária. Daí, as desigualdades sociais tornam-se mais evidentes.

Quanto à consecução dos objetivos almejados neste estudo, é necessário fazer alguns comentários. "Obter um diagnóstico empírico" foi conseguido. A representatividade da amostra, porém, impõe limites evidentes a tentativas de generalização. Apesar do número de executivos não ser muito amplo, é possível ter-se uma confiabilidade relativa na sua representatividade, na medida em que os questionários foram remetidos para toda listagem disponível. Entretanto, não se trata exatamente de amostra aleatória, mas acidental. Quem seria aqueles que se dispuseram a responder? E quem são os que não se interessaram? Até que ponto o ato concreto de responder e devolver reflete ou não determinadas crenças?

Este viés, se é real, também esteve presente na amostra americana, o que autoriza, portanto, a comparar os dois

resultados. A devolução menor no Brasil, entretanto, não permite o desenvolvimento de análise fatorial só com os dados provenientes deste segmento. Portanto, a diferenciação de estrutura fatorial pode ser resultado também da composição da amostra e não só dos elementos históricos mencionados anteriormente.

Os demais segmentos da amostra são setores localizados. Os professores da UFRN e de servidores do CNPq, provavelmente, são representativos de suas unidades, mas não do mundo acadêmico brasileiro como um todo.

6. Conclusão

Tudo isto posto, conclui-se que as convergências e divergências dos resultados encontrados em relação ao estudo americano põem em evidência o caráter histórico das crenças do trabalho e/ou sua relação com as peculiaridades nacionais. Implica, pois, que para uma compreensão mais profunda sobre as crenças do trabalho nutridas pelas elites brasileiras, da mesma forma que para as demais camadas sociais, é necessário não só explorar a questão empiricamente, mas também construir lentes (referencial teórico) adequadas, na medida em que as crenças consolidadas (*Crenças Humanistas*) são distintas em sua natureza e estão associadas também distintamente.

A diferença dos escores no fator referente às *Crenças Marxistas* por segmento da amostra encontra parcial explicação no ambiente sociopolítico mais imediato de trabalho (ambiente organizacional). Outros fatores contribuintes podem ser explorados em estudos futuros. Sugere-se, por exemplo, estudar a associação com outros conjuntos de valores, com a posição socioeconômica dos participantes e com o regionalismo.

Referências bibliográficas

- ANTHONY, P. D.
The ideology of work. London: Tavistock Publications, 1977.
- ANTUNES, R.
Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2.ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da Universidade de Campinas, 1995.
- AZNAR, G.
Trabalhar menos para trabalharem todos. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- BANCO MUNDIAL.
Relatório sobre o desenvolvimento mundial 1995: o trabalhador e o processo de integração mundial. Washington: Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial, 1996.
- BASTOS, A. V., BRAGA, S. C., TORRES, L., GOMES, R. O. e NUNES, K.
Significado do trabalho: analisando tendências de mudança entre estudantes e profissionais de administração e processamento de dados. In: Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.) *Resumos de comunicações científicas. XXV Reunião Anual de Psicologia*. (p.197) Ribeirão Preto: SBP, 1995.
- BASTOS, A. V. B., PINHO, A. P. M. e COSTA, C. A.
Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*. v. 35, n. 6, p. 20-29. 1995.
- BONELLI, R. & RAMOS, L.
Distribuição de renda no Brasil: Avaliação das tendências de longo prazo e mudanças na desigualdade desde meados dos anos 70. *Revista de Economia Política*. São Paulo: Nobel. v.13, n. 2, p. 76-97. 1993.
- BORGES-ANDRADE, J.; MARTINS, M. C. F. e ABBAD-OC, G.
Estrutura empírica do significado do trabalho: o caso brasileiro. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (Org.) *Resumos de comunicações científicas. XXV Reunião Anual de Psicologia*. (p.199). Ribeirão Preto: SBP, 1995.
- BORGES, L. O.
A representação social do trabalho. *Estudos de Psicologia*. v.1, n.1, p. 7-25, 1996.
- BORGES, L. O.
Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.
- BORGES, L. O.
O significado do trabalho e a socialização organizacional. 1998. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.
- BOWLES, S. & GINTIS, H.
Schooling in capitalist american. London: Basic Books, 1976.
- BUCHHOLZ, R. A.
The belief structure of managers relative to work concepts measured by a factor model. *Personnel Psychology*. v. 30, n. 4, p. 567-587, 1977.
- CAMARGO, J. M. & RAMOS, C. A.
A revolução indesejada: conflito distributivo e mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Campus, 1988.
- CAMPOS, V. F.
Gerência de qualidade. Rio de Janeiro: Bloch Editores, 1990.
- CASTILLO, J. J.
Presentación: "Un fantasma recorre Europa"... de nuevo, la producción ligera. *Sociología del Trabajo*. v. 27, p. 3-21, Primavera, 1996.
- COSTA, S.
Tendências e Centrais Sindicais. São Paulo: Anita Garibaldi; Goiânia: Editora da Universidade Católica de Goiás, 1995.
- FORTEZA, J. A. & PRIETO, J. M.
Aging and work behavior. In: TRIANDIS, H. C.; DUNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* v. 4. California: Palo Alto, 1994.
- GORZ, A.
Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique. Galilée, 1991.
- HELOANI, R.
Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1996.
- LIMA, R.
Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*. v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.
- LIPIETZ, A.
Audácia: uma alternativa para o século 21. São Paulo: Nobel, 1991.
- MATOSO, J. E. L.
O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: OLIVEIRA, C. A.; MATOSO, J. E. L.; SIQUEIRA NETO, J. F.; POCHMANN, M.; OLIVEIRA, M. A (Orgs.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

MATOSO, J.

O Brasil frente à terceira revolução industrial. Conclusões pouco definitivas. In: OLIVEIRA, C. A.; MATOSO, J. E. L.; SIQUEIRA NETO, J. F.; POCHMANN, M.; OLIVEIRA, M. A. (Orgs.). *A desordem no trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1995.

NEFFA, J. C.

Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis: una contribución teórica a su estudio, desde el enfoque de la Teoría de la Regulación. Buenos Aires: Humanitas, 1995.

OLIVEIRA, J. S.

O traço da desigualdade social no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 1993.

PASTORE, J. e HALLER, A. O.

O que está acontecendo com a mobilidade social no Brasil. In: VELLOSO, J. P. R. e ALBUQUERQUE, R. C. *Pobreza e mobilidade social*. São Paulo: Nobel, 1993.

PASTORE, J.

A agonia do emprego no Brasil: investimento de menos e regulamentos de mais. (Palestra apresentada sobre "Emprego: o desafio do final do século", Comissão de Trabalho, Câmara dos Deputados, 5/10/95). 1995.

RAMOS, C. A.

Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Brasília: IPEA, 1992.

RAMOS, C. A.

Desenvolvimento tecnológico e geração de empregos: um conflito inevitável. *Proposta*, v. 63, p. 19-23, 1994.

RANSONE, P.

The work paradigm: theoretical investigation of concepts of work. Aldershot and Brookfield: Ashgate Publishing, 1996.

REBITZER, J. B.

Radical political economy and the economics of labor markets. *Journal of Economic Literature*, v. XXXI, p. 1394-1434, 1993.

ROKEACH, M.

Long-range experimental modification of values, attitudes and behavior. *American Psychologist*, v. 26, p. 453-459, 1971.

SABÓIA, J.

Crescimento econômico, distribuição de renda e ampliação do mercado interno: propostas para uma melhor política de emprego. *Proposta*, v. 63, p. 19-23, 1994.

SOARES, C. R. V.

Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. 1992. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

TAMAYO, A.

Escala fatorial de atribuições de causalidade à pobreza. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 10, n. 1, p. 21-29, 1994.

WARR, P.

Age and employment. In: TRIANDIS, H. C.; DUNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* v. 4. California: Palo Alto, 1994.

WEBER, M.

A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Gráfica Urupês, 1967.