

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



ESTUDO SOBRE O FATOR VALORATIVO DO TRABALHO

STUDY ON THE VALUABLE FACTOR OF WORK

Janaine Mignoni Bianchetto¹

Sandra Maria Coltre²

Gilmar Ribeiro de Mello³

Resumo

O fator valorativo do trabalho é pouco estudado, porém no âmbito profissional pode proporcionar informações pertinentes para melhor gerenciamento da gestão de pessoas, já que, aborda temas sobre a motivação e o significado do trabalho. No estudo em questão, o intuito é estabelecer um contato com os fatores valorativos do trabalho dos funcionários de uma indústria moveleira do Sudoeste do Paraná. Em busca da resposta a essa problemática, definiu-se como objetivo desse estudo, conhecer a importância dos atributos valorativos como um dos fatores do significado e a motivação do trabalho para os funcionários. Para o alcance de tal objetivo, utilizou-se de uma abordagem quantitativa, com análise fatorial dos dados. Para a coleta dos dados, foi utilizado um questionário validado por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), adaptado nesta pesquisa para o tempo de resposta disponibilizado pela empresa, mas visando a coleta dos fatores valorativos considerados pelos funcionários como mais importantes no ambiente de trabalho. Conclui-se o trabalho com o objetivo atingido, já que mediante o resultado obtido com a pesquisa, a sobrevivência pessoal e familiar, justiça no

¹ Bacharel em Administração pela Universidade Paranaense, Especialização MBA em Marketing e em Docência no Ensino Superior, Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, Docente na Faculdade de Ampére, Brasil. Contato: jana.bianchetto@gmail.com

² Bacharel em Administração pela Faculdade de Educação Ciências e Letras de Cascavel, Especialização em Educação Brasileira, Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Docente da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE na graduação e no PPGR, Brasil. Contato: sandracutu1@gmail.com

³ Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná-CEFET/PR, Mestrado em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo - FEA/USP, Doutorado em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo - FEA/USP, Professor Adjunto da Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE, atuando no Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional (Campus de Francisco Beltrão), no Mestrado em Contabilidade (Campus de Cascavel) e nos cursos de graduação em Administração e Ciências Econômicas, Brasil. Contato: gilmarribeirodemello@gmail.com

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



trabalho, auto expressão e realização pessoal, formaram o fator com mais auto grau de valorativo considerados pelos participantes da pesquisa representado pelo fator 1.

Palavras-chave: Fator Valorativo, Motivação, Significado do trabalho.

Abstract

The value factor of the work is little studied, but in the professional scope it can provide pertinent information for better management of the people management, since, it deals subjects about the motivation and the meaning of the work. In this study, the intention is to establish a contact with the valuing factors of the work of the employees of a furniture industry in the Southwest of Paraná. In search of an answer to this problem, it was established as the objective of this study, to know the importance of the valuation attributes as one of the factors of the meaning and the motivation of the work for employees. To reach this objective, a quantitative approach was used, with factorial analysis of the data. For the data collection, a questionnaire validated by Borges, Alves-Filho and Tamayo (2008) was used, adapted in this research to the reply time provided by the company, but aiming collect the valuation factors considered by the employees as most important in the environment of work. The work is concluded with the objective achieved, against the result obtained with the research, the personal and family survival, justice at work, self-expression and personal fulfillment, formed the factor with the highest degree of value considered by the participants of the research, represented by factor 1.

Keywords: Valuation Factor, Motivation, Meaning of work.

1 INTRODUÇÃO

Mediante as intensas oscilações do mercado, a habilidade de administrar tem se tornado de extrema presteza dos gestores que almejam a liderança de mercado e o destaque perante a concorrência. O que muitas vezes passa despercebido em meio a essa turbulência de negociações, são as pessoas que existem por trás dessa movimentação, e que de fato são as que compõem uma organização e a fazem produzir.

O departamento de RH (recursos humanos), era destinado para administrar os trabalhadores em suas devidas funções, bem como o processo de recrutamento e seleção. Na atualidade, a Gestão de Pessoas surge com uma nova visão de administrar não apenas pessoas em um sistema centralizado e hierarquizado, mas sim com um sistema agora descentralizado, preocupado com toda a equipe de trabalho, como uma organização de pessoas trabalhadoras com objetivos setoriais, mas com a visão de atender aos objetivos da empresa.

Sendo o capital intelectual fundamental para o desempenho produtivo e administrativo das empresas, é que este estudo se fundamenta, pois, pouca atenção se dá ao que realmente motiva e, o que a atividade exercida, significa para os trabalhadores.

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



De fato, a evolução do trabalho, trouxe as empresas mais cuidados com seus trabalhadores, principalmente em seu ambiente interno. Para acompanhar e manter os cuidados desse novo constructo setorial se faz necessário o conhecimento também pessoal dos trabalhadores, e é com esta visão que se construiu o problema de pesquisa deste artigo: Quais atributos valorativos são considerados como mais importantes para os trabalhadores da Indústria Moveleira em estudo?

Em busca da resposta a essa problemática, definiu-se como objetivo desse estudo, conhecer a importância dos atributos valorativos como um dos fatores do significado e a motivação do trabalho para os funcionários da indústria moveleira em questão. A escolha do fator valorativo que compõem o IMST desenvolvido por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), se deu por possuir as variáveis que definem como deveria de fato ser o trabalho ideal, e sendo um questionário validado a segurança das questões fica garantida.

Para melhorar a aplicabilidade do questionário, utilizando menor tempo possível solicitado pela empresa, o questionário foi adaptado, porém com cuidado para manter o direcionamento da pesquisa e responder ao objetivo proposto.

Este artigo possui como estrutura: esta introdução que apresenta o tema e objetivos propostos para a solução do problema, revisão de literatura contemplando conceitos e citações com obras de autores renomados no assunto, posteriormente a descrição metodológica utilizada, em seguida apresenta-se os resultados e a análise dos dados coletados, finalizando com a conclusão e as bibliografias utilizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na Fundamentação Teórica, são abordados estudos teóricos com conceitos, para complementar a pesquisa proposta, sendo: Trabalho e trabalhador, Motivação e Significado do Trabalho.

2.1 Trabalho e Trabalhador

Muitos já foram os debates entre empregador e empregado, Aguiar, Mello Junior e Castro (2010), trazem em seus conceitos que, mediante os conflitos que já existiram entre os interesses da empresa e do trabalhador que desagregavam na produtividade, ocorreu a mudança de visão dos gestores, principalmente em relação as atividades ligadas ao setor humano da produção.

Nesta perspectiva, Silva e Costa (2015) descrevem que o sentido do trabalho, é construído através do psicológico e do social do indivíduo, assim sempre variando entre a formação do significado e a associação das condições históricas da sociedade.

Também é importante destacar, "... o trabalho é uma atividade presente nas diversas culturas, o estudo do motivo por que as pessoas trabalham, como vivenciam e o que o trabalho significa para elas é de suma importância para o entendimento desse importante aspecto da vida das pessoas" Kubo e Gouvêa (2012, p. 541), e são os trabalhadores que vivenciam a atividade diária que podem descrever o que o significado do que estão fazendo para elas mesmas.

Partindo deste contexto, para Rohm e Lopes (2015, p. 333):

O trabalho é uma condição fundamental na existência humana. Por meio dele, o Homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-se, insere-se

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



em contextos grupais, atua em papéis e finalmente promove a perenização de sua existência. Por viabilizar a relação dos indivíduos com o meio, em um dado contexto, o trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida. Todavia, o trabalho na pós-modernidade ocupa de tal forma um espaço no desejo do indivíduo que as pessoas buscam somente neste papel o sentido de suas vidas, inviabilizando a autorrealização plena do ser humano.

Vê-se deste modo que o ser humano transformou a existência de sua vida e do seu ser, baseando-se apenas no trabalho, destinando o valor de sua vida como sendo apenas a realização desta atividade.

Zonatto, Silva e Gonçalves (2015), descrevem que os indivíduos reagem diferente no contexto do trabalho, por sofrerem diferentes fatores de influência e que impactam na motivação e no comprometimento do ambiente de trabalho. Sob esta perspectiva, Borges (2007) argumenta que o metabolismo e o processo biológico humano, também são fatores que influenciam o trabalhador quanto as suas atitudes no ambiente em que atua como profissional, pois são de fato extintos dos seres humanos para a própria sobrevivência.

No contexto citado pelos autores anteriores, pode-se analisar a visão do trabalho vivida pelo trabalhador, e quais fatores são impactantes para compor essa visão, assim como, “Os ambientes organizacionais são contextos nos quais os sentidos atribuídos ao trabalho e as racionalidades instrumental e substantiva estão imbricados entre si” (ANDRADE, TOLFO, DELLAGNELO, 2012, p.210). Assim como descreve esse e os demais autores já citados, o ambiente da organização em que o trabalhador atua como profissional, acaba por inferir na forma como ele avalia o sentido de seu trabalho.

Neste mesmo sentido, Rohm e Lopes (2015, p. 340) descrevem:

As organizações investem em formas sofisticadas de controle, principalmente em relação à subjetividade dos trabalhadores, que passam a reproduzir os jargões empresariais, assumindo a incumbência de atingir os resultados e a acumulação de capital no local onde trabalham. Os sujeitos se tornam incapazes de compreender exatamente como tal processo de dominação acontece, tamanha a sutileza e acuidade da manipulação exercida.

E assim, os trabalhadores passam a viver e a adotar os paradigmas e as doutrinas impostas pela organização a qual trabalha, sem perceber manipulações, e sem compreender a realidade da dominação.

Outro aspecto relevante é destacado pelos autores Verd e Massó (2007) onde descrevem que com o aumento da concorrência as empresas passam a ter outra visão sobre os empregados, procurando envolvê-los nos processos evolutivos da empresa, relacionando suas atividades com processos mais tecnológicos, mais modernos, porém o reflexo disso é a busca por investir em trabalhadores mais qualificados.

2.2 Motivação

Ao tratar sobre motivação do trabalho, se faz necessário também tratar sobre o ambiente de trabalho em que esse indivíduo está desempenhando suas atividades, com isso Pedroso *et al.* (2012, p. 61), afirmam que “Os fatores motivacionais contribuem diretamente com a qualidade de vida das pessoas e na qualidade dos serviços por elas prestados, é a força que impulsiona os interesses de ambas as partes, organização e indivíduo”.

Os autores acima descrevem sobre o que impulsiona as ações, tanto da empresa quanto do trabalhador, refletindo ou não na motivação e impactando diretamente no resultado das atividades. Nesse mesmo sentido, Oliveira e Passos (2013) descrevem que a motivação reflete

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



diretamente na produtividade dos trabalhadores, necessitando com isso maior atenção por parte dos gestores.

Moreira Neto e Sachuk (2011) argumentam que a satisfação e a motivação estão relacionadas ao entendimento do sentido que o trabalhador dá a realização de sua atividade, sendo assim o significado do trabalho, único e específico de cada pessoa. Os autores argumentam que os fatores que refletem no estado motivacional do trabalhador, podem advir do ambiente externo a empresa, e do ambiente interno ao qual ele realiza suas atividades, o que pode refletir positiva ou negativamente em sua produtividade.

Ao tratar do estado motivacional do trabalhador, é inevitável não tratar sobre a confiança que o mesmo possui em relação a empresa em que atua, nesse sentido, Oliveira e Souza (2014, p. 214), apresentam que “Um nível de confiança elevado do empregado na sua organização de trabalho estaria associado à percepção de determinados valores organizacionais em detrimento de outros, percebidos como irrelevantes”.

Nesse sentido, Zonatto, Silva e Gonçalves (2015), argumentam que o indivíduo motivado com seu trabalho, tem relação direta com o comprometimento da organização em que atua, sendo que a motivação do trabalhador, irá refletir em seu comprometimento com a organização, ou seja, um fator motivacional é reflexo do outro, originando em comprometimento mútuo de ambas as partes (empresa e trabalhador).

Estando a motivação atrelada ao desempenho do trabalhador em prol da produtividade da empresa, é que:

Conseguir a união entre a satisfação individual e os objetivos da organização tem sido o grande alvo dos gestores dentro das empresas, a preocupação das empresas com a motivação dos seus colaboradores é grande, não apenas por se preocupar com o bem estar de seus funcionários, mais principalmente porque o elemento motivação é um dos grandes elementos influenciadores da produtividade e consequentemente do lucro, o gestor tem como meta diária manter a motivação dos liderados, estratégia que possibilita que os objetivos institucionais sejam atingidos [...] (OLIVEIRA; PASSOS; 2013, p. 34).

A união dos fatores satisfação do empregado e produtividade estão entrelaçados, e essa é a busca constante das empresas, atender a satisfação de seus trabalhadores e automaticamente os objetivos empresariais.

2.3 Significado do Trabalho

De acordo com Prazeres (2013, p. 27),

Atualmente, os estudos relacionados ao significado do trabalho apontam na direção da compreensão deste tema como composto de muitos aspectos. Assim, é recorrente abordar o significado do trabalho como uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica.

Na visão de Dutra-Thomé e Koller (2014), o significado do trabalho é composto pelo “coletivo em um determinado contexto histórico, social e econômico”. Para ambos os autores, o significado do trabalho é composto por diversos fatores muitas vezes desconhecido pelo próprio trabalhador, pois ele é constituído ao longo do tempo influenciado assim por características históricas.

Observam-se também que os fatores que compõem o significado do trabalho individualmente, são motivados pelo coletivismo vivido dentro da cultura em que esse trabalhador está inserido, e dentro da própria organização, nesse sentido:

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



Para enfrentar os desafios da nova era, as empresas precisaram criar estímulos que proporcionem motivação aos colaboradores, para que os mesmos possam alcançar os objetivos pessoais e os objetivos da empresa, afinal, para obter produtividade e lucro é necessário que a empresa desenvolva políticas públicas que favoreçam o colaborador como ser humano e não como um mero instrumento de produção. (OLIVEIRA; PASSOS, 2013, p. 40).

Complementando o exposto por Oliveira e Passos (2013), Dutra-Thomé e Koller (2014) lembram que as mudanças que estão ocorrendo nas relações de trabalho, acabam por influenciar diretamente no sentido e no significado que se atribui ao sentido do trabalho contemporâneo, pois novas tecnologias estão surgindo e substituindo pessoas por máquinas, ao mesmo tempo dando oportunidades ao surgimento de novas profissões.

Existe ainda um processo de trabalho exposto por Verd e Massó (2007), que contemplam as atividades explícitas exercidas pelo trabalhador, e as atividades ocultas por ele praticadas, induzidas de forma indireta pela empresa por inúmeros fatores, no entanto o resultado disso pode passar despercebido por alguns indivíduos, já para outros, pode influenciar diretamente nas considerações a respeito do que o trabalho significa para eles.

Bendassolli e Borges-Andrade (2015), também argumentam que indiferente do conteúdo do trabalho exercido pelo indivíduo, ele pode encontrar prazer na atividade executada, da mesma forma como o significado sentido por eles pode variar muito de uma pessoa para outra, considerando as condições de seu trabalho, a sua experiência nessa atividade ou ainda outras situações individuais.

Mediante o apresentado pelos autores, a visão de valor do trabalho é, relativo ao que o trabalhador vivencia e espera para sua vida pessoal e profissional, decorrente também da influência da cultura organizacional em que está inserido. A motivação é um fator relevante para se obter um significado real para o trabalho desempenhado, porém nem sempre é considerado pelas empresas.

3 METODOLOGIA

Quanto a abordagem do problema, se dá por uma pesquisa quantitativa, que segundo Gil (2002), esse tipo de pesquisa classifica-se como quantitativa, por quantificar a coleta das informações e tratar com um método estatístico.

Em relação aos objetivos, considera-se uma pesquisa exploratória que de acordo com Gil (2002, p.41), “Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”.

Planejou-se o presente estudo, com o objetivo de explorar um dos fatores que compõem o IMST (Inventário da Motivação e do Significado do trabalho), conhecido como fator valorativo, que consiste em conhecer quais são os valores do trabalho, e segundo os autores aborda como seria o modelo ideal de trabalho.

De acordo com o IMST desenvolvido por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008, p.223), “A estrutura dos atributos valorativos consiste na identificação do seguinte conjunto de fatores...”

- a) Justiça no trabalho: define que o ambiente de trabalho deveria garantir as condições materiais, de assistência, de higiene e de equipamentos adequados às características das atividades e à adoção das medidas de segurança, bem como

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



garantir o retorno econômico compatível, o equilíbrio de esforços e direitos entre os profissionais, o cumprimento das obrigações pela organização.

b) Auto-expressão e realização pessoal: define que o trabalho deveria oportunizar a expressão da criatividade, da aprendizagem contínua, da capacidade de tomar decisões, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais e do prazer pela realização das tarefas.

c) Sobrevivência pessoal e familiar: define que o trabalho deveria garantir as condições econômicas de sobrevivência, de sustento pessoal e de assistência à família, à existência humana, à estabilidade no emprego decorrente do desempenho, o salário e o progresso social.

d) Desgaste e desumanização: define que o trabalho, na percepção do trabalhador, deveria implicar desgaste, pressão, atarefamento, percepção de si mesmo como máquina ou animal (desumanizado), esforço físico, dedicação e percepção de si mesmo como discriminado.

A escolha da empresa para realização da pesquisa ocorreu por, conveniência de acesso para aquisição das informações.

A população total de trabalhadores da empresa estudada é de 410, a amostra utilizada para aplicação do questionário foi de 63 trabalhadores, selecionados aleatoriamente, sendo que desses retornaram 62 devidamente preenchido.

A coleta dos dados ocorreu através de um questionário já validado por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), sendo adaptado a realidade da amostra utilizada, contendo 46 questões referentes aos fatores valorativos do trabalho. Os questionários foram entregues aos trabalhadores divididos em pequenos grupos, com orientação sobre o formato de respostas, e coletado em seguida.

Para análise dos dados, utilizou-se de um tratamento estatístico, conhecido como: Análise Fatorial, ou Análise do Fator comum. De acordo com Fávero et al. (2009, p. 235), “é uma técnica multivariada de interdependência que busca sintetizar as relações observadas entre um conjunto de variáveis inter-relacionadas, buscando identificar fatores comuns”.

Seguindo o modelo de Borges, Alves-Filho, Tamayo (2008), onde o Quadro 1 representa a divisão dos fatores com seus respectivos atributos valorativos e descrevem o modelo resultante da pesquisa validada pelo autor, que servirá de base para associação/comparação e análise do estudo em questão.

Fatores por componentes	Escores (questões)
Atributos Valorativos	
Justiça no trabalho	54, 43, 27, 53, 11, 24, 18, 8, 20, 50, 41, 12, 45
Auto - expressão e realização pessoal	16, 60, 28, 58, 57, 1, 3, 56, 37, 30, 15
Sobrevivência pessoal e familiar	31, 5, 33, 32, 61, 34, 6, 17, 19, 26
Desgaste e desumanização	47, 48, 55, 52, 39, 42, 36, 35, 38, 44, 21

Quadro 1 – Escores dos fatores

Fonte: adaptado de Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008).

A base da pesquisa apresentada através do Quadro 1, é composta pelos escores, que representam as questões direcionadas para cada fator pré-determinado, e compõem cada atributo valorativo especificados como: Justiça no Trabalho; Auto expressão e realização pessoal; Sobrevivência pessoal e familiar; Desgaste e desumanização.

4 RESULTADOS

No Quadro abaixo (2), apresenta-se o resultado do teste de KMO (Kayser-Meyer-Olkin) e de esfericidade de Bartlett, que segundo Fávero *et al.* (2009), o valor do KMO deve ficar o mais próximo de 1 possível, portanto nesse caso com 0,616 indica que a análise fatorial é adequada, existindo uma boa correlação entre as variáveis. Além disso, o teste de Bartlett também comprova a correlação entre as variáveis, corroborando assim para a análise fatorial.

Medida de Kaiser-Meyer-Olkin de amostragem adequada	0,616
Teste de Bartlett de esfericidade	1844,630
Df	946
Sig.	0,000

Quadro 2- Teste KMO e Bartlett
 Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 3 demonstra o percentual de variância explicada pelos fatores, onde, o total de fatores gerados foram 13, explicando 77,910% a variância dos dados originais, constando o percentual de variância de cada fator.

Ficando evidente o fator 1, com mais relevância, contemplando 27,195% da variância total, seguido pelo fator 2 com 8,407% e os demais que totalizam os 13 fatores identificados.

Com a apresentação do Quadro 4, cada fator é explicado de acordo com a aglomeração das respostas dos indivíduos, identificando a composição de cada fator como o poder valorativo considerado pelos participantes.

Cabe ressaltar que as variáveis 07 e 11 que tratam sobre a realização das tarefas e da amizade, não passaram nos testes de correlação, por isso foram excluídas para não comprometer a correlação das demais variáveis. A variável 30 que se refere ao esforço de todos os trabalhadores, não foi classificada em nenhum fator.

Componentes	Autovalores iniciais			Soma de extração de cargas elevadas ao quadrado		
	Total	% da Variância	% Cumulativa	Total	% da Variância	% Cumulativa
1	11,966	27,195	27,195	11,966	27,195	27,195
2	3,699	8,407	35,601	3,699	8,407	35,601
3	3,071	6,980	42,582	3,071	6,980	42,582
4	2,191	4,981	47,562	2,191	4,981	47,562
5	2,084	4,737	52,300	2,084	4,737	52,300
6	1,957	4,449	56,748	1,957	4,449	56,748
7	1,623	3,690	60,438	1,623	3,690	60,438
8	1,609	3,658	64,096	1,609	3,658	64,096
9	1,497	3,401	67,497	1,497	3,401	67,497
10	1,318	2,995	70,492	1,318	2,995	70,492
11	1,230	2,795	73,286	1,230	2,795	73,286
12	1,027	2,334	75,620	1,027	2,334	75,620
13	1,007	2,289	77,910	1,007	2,289	77,910

Quadro 3 - Variância Total Explicada.
 Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008, p. 222), “Estudar a estrutura fatorial de um questionário, é identificar os fatores (conteúdos latentes) que agrupam seus itens permitindo trata-los em blocos”, nesse sentido fica evidenciado, no Quadro 4, a

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



aglomeração de itens que demonstram a forma como os pesquisados avaliam a valoração de suas atividades dentro da empresa.

Como apresentado no Quadro 5, com a aglomeração das variáveis para cada fator, fica evidente que os valores considerados como importantes para os trabalhadores da empresa pesquisada neste estudo, não é condizente com a formação fatorial do questionário validado por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), utilizado como base para este artigo.

Fator	Identificação dos fatores	Variáveis encontradas
Fator 01	Sobrevivência pessoal e familiar, justiça no trabalho, auto expressão e realização pessoal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 33, 37, 38, 41,
Fator 02	Sobrevivência pessoal e familiar, desgaste e desumanização.	16, 32, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 44,46,
Fator 03	Sem variável	
Fator 04	Justiça no trabalho	13, 43, 45
Fator 05	Sem variável	
Fator 06	Sem variável	
Fator 07	Sem variável	
Fator 08	Sem variável	
Fator 09	Sem variável	
Fator 10	Sem variável	
Fator 11	Sem variável	
Fator 12	Sem variável	
Fator 13	Sem variável	

Quadro 5- Fatores encontrados

Fonte: Dados da Pesquisa.

A sobrevivência pessoal e familiar, justiça no trabalho, auto expressão e realização pessoal, formaram o fator com mais alto grau valorativo, considerados pelos participantes da pesquisa, representado pelo fator 1, que compreende os conjuntos de variáveis expostos no Quadro 6.

Variáveis	Significado
1, 2, 3, 4, 5, 14, 18, 20, 37	Referem-se ao prazer que esses trabalhadores sentem exercendo suas atividades, e consideram os treinamentos como oportunidades de profissionalização, valorizando também a boa comunicação dentro da empresa e com seus superiores.
5, 6, 13, 17, 22, 23, 24, 26, 27, 38, 41	Os respondentes expressaram que trabalham por necessidade de sobrevivência pessoal e familiar, tendo essa atividade apenas como obrigação, sem nenhum valor emocional.
8, 9, 10, 12, 16, 19, 25, 31, 33	Os respondentes demonstraram sentir prazer em realizar suas atividades laborais, com respeito à empresa e sentimento de realização profissional, tendo liberdade de auto expressão, considerando a empresa justa com seus deveres como empregador.

Quadro 6- Conjunto de variáveis do fator 1.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



De acordo com o exposto no Quadro 6, os trabalhadores consideram como maior poder valorativo em seu trabalho, que: o ambiente possua condições de higiene, com equipamentos de segurança e com retorno econômico compatíveis com suas funções. Além disso, dão maior valor quando a empresa oportuniza a expressão de criatividade, poder de decisão e aprendizagem contínua, bem como valorizam a garantia de condição econômica que lhes permita sustento pessoal e familiar, estabilidade no emprego com progresso salarial.

Ainda conforme o Quadro 5, o fator 2 formou-se a partir de indivíduos que priorizam como valor em seu trabalho: a sobrevivência pessoal e familiar, contemplando aspectos como a sobrevivência econômica e a estabilidade no emprego, esses indivíduos também consideram o trabalho como desgastante e desumanizado.

O Quadro 7, expõe as variáveis que compuseram o fator 2, e o significado correspondente de acordo com o resultado da pesquisa.

Variáveis	Significado
16, 32, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 44, 46	Os respondentes evidenciam o desgaste devido ao grande esforço físico que precisam fazer para realizar suas atividades diárias e as mesmas também são feitas sempre com pressa e enfrentando grandes exigências, e consideram seu trabalho desumanizado onde sofrem preconceito por isso. Argumentam também que a remuneração é baixa pelo trabalho realizado, e que assim precisariam de aumento salarial. Sobretudo, consideram valorativo o fato de receberem oportunidade de expressão.

Quadro 7- Conjunto de variáveis do fator 2.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os fatores considerados sem variáveis, acabam sendo desconsiderados da análise pois não formaram aglomerados de variáveis.

Assim como descreve Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008, p. 219),

Tanto os atributos valorativos quanto os descritivos são características do trabalho distintas. Por isso, apresentamos tanto os atributos valorativos quanto os descritivos como desafio, sustento econômico e estímulo às relações interpessoais. Tais desdobramentos de cada uma dessas características em duas facetas podem revelar tanto os conflitos existentes (entre o que queremos e o que temos concretamente no trabalho) quanto as sinergias entre as mesmas facetas.

Nesse sentido, os resultados obtidos na pesquisa e comparando com os fatores descritos pelos autores a cima citados, fica claro que o valor tratado por cada participante não pode ser considerado como certo, pois mesmo o pesquisador estando preparado ao aplicar o questionário, o indivíduo pesquisado pode estar sofrendo interferências involuntárias por situações ou fatores do ambiente interno ou até mesmo externo de seu trabalho.

É evidenciado também pelo autor, que os atributos valorativos podem variar de acordo com os sentidos de cada pessoa, bem como a compreensão desses atributos podem ser interpretados de forma diferente entre os respondentes.

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo foi definido por estudar um dos componentes que compõem o IMST (inventário da motivação e do significado do trabalho) desenvolvido por Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), os atributos valorativos dos trabalhadores. Baseando-se nos fatores desenvolvidos pelos autores, o objetivo deste artigo foi de conhecer a importância dos atributos valorativos para os funcionários de uma indústria moveleira do Sudoeste do Paraná.

Através da aplicação da pesquisa e dos testes realizados, o objetivo do estudo foi atendido. Pois foram evidenciados quais fatores os trabalhadores indústria em estudo, consideram como mais importantes quanto a valoração de suas atividades. Sendo o principal fator identificado como sobrevivência pessoal e familiar, justiça no trabalho, auto expressão e realização pessoal, totalizando 27,195% da variância total analisada, definindo para esses funcionários como deveria ser de fato o trabalho ideal.

Este principal fator identificado pelos respondentes é composto por valores motivacionais oferecidos pela empresa com significado similar para a maioria dos trabalhadores que participaram da pesquisa, evidenciando como maior poder valorativo, o prazer em realizar as atividades, a importância dos treinamentos como forma de profissionalização, o respeito entre superiores e subordinados bem como a liberdade e auto realização.

Contudo, precisa ser ressaltado que a motivação e o significado do trabalho podem variar para cada indivíduo, considerando que esses valores podem ser alterados de acordo com o momento da vida que esse indivíduo está passando e quais atribuições o mesmo considera como importante para aquele momento.

O que motiva e o que significa o trabalho para o indivíduo também pode sofrer interferências do ambiente em que ele vive no interno e no externo da empresa, bem como suas relações interpessoais.

Mesmo que este estudo não possa ser generalizado, ele pode servir de base para outros estudos que venham a evoluir a pesquisa sobre os fatores valorativos, pois são de suma importância para a composição da motivação e do significado do trabalho.

Uma grande limitação para a realização desta pesquisa foi a falta de trabalhos já desenvolvidos sobre os fatores valorativos, para efetuar comparações, impossibilitando análises sobre as diferenças ou semelhanças dos fatores identificados.

Sugere-se então uma evolução sobre o tema, que tende a facilitar a comparação entre os estudos abrangendo assim às análises acerca dos trabalhadores, proporcionando mais informações para a gestão pessoal das empresas de modo geral e também para demais pesquisadores ou interessados na área.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, José Eduardo de; MELLO JÚNIOR, Edison; CASTRO, Virginia Aparecida. Mudanças em Ambiente Organizacional e o Paradoxo Discurso Versus Prática. **Revista Alcance**, v. 17, n. 2, p. 132-145, abr-jun/2010.

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, v. 16, n. 2, p. 200–216, 2012.

BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Meaning, eaningfulness, and Tensions in Artistic Work. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 71-81, jan-mar/2015.

BORGES, Livia de Oliveira; ALVES-FILHO, Antônio; TAMAYO, Álvaro. **Motivação e Significado do Trabalho**. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org). **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BORGES, Zilma. O significado do trabalho. Uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na empresa integrada e flexível. **eGesta**, v. 3, n. 1, p. 121-143, jan.-mar./2007

DUTRA-THOMÉ, Luciana; KOLLER, Silvia Helena. O Significado do Trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo “trabalho”. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 367-380, out-dez/2014.

FÁVERO, Luiz P. *et al.* **Análise de Dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Campus. RJ, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KUBO, Sergio Hideo; GOUVÊA, Maria Aparecida; Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554, out./nov./dez./2012.

MOREIRA NETO, Alfredo Lopes da Costa; SACHUK, Maria Iolanda. Múltiplas visões sobre as atividades de trabalho remunerado, desenvolvidas por detentos na penitenciária Estadual de Maringá. **Revista Gestão & Regionalidade**. v. 27, n.79, jan-abr/2011.

OLIVEIRA, Áurea de Fátima; SOUZA, Marcos Aguiar de. Confiança do empregado na organização: o impacto dos valores pessoais e organizacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 204-217, abr-jun/2014.

OLIVEIRA, R. S; PASSOS, E. S. O Papel do Gestor na Motivação dos seus Colaboradores. **Cairu em Revista**, ano 2, n. 2, p. 33-41, Jan/2013.

PRAZERES, Abelar Fernandes. **Significado e Motivação no Trabalho: Estudo de Caso em uma Empresa de Usinagem Mecânica e Caldeiraria da Região dos Inconfidentes de MG**. Belo Horizonte, 2013.

PEDROSO, Daniel Oesley de Oliveira, *et al.* Importância da Motivação dentro das Organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, ano 1, n. 1, p. 60-76, out/2012.

Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) – ISSN 2177-4153 – Vol. 15 n.3 – Julho/Setembro 2017.

Recebido em 11/06/2016 – Revisado em 06/01/2017 - Aprovado em 11/05/2017 – Publicado em 01/07/2017.

Avaliado pelo sistema *Double Blind Review* – Editor: Dr. João Francisco Morozini

Disponível em:

<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>

ISSN: 2177 - 4153



ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Caderno EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332–345, abr.-jun./2015.

SILVA, Maria Claudete; COSTA Isabel de Sá Affonso. A. Sobreviver ao trabalho: narrativas míticas na realidade organizacional. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 13, n. 1, p. 141-164, jan-abr/2015.

VERD, Joan Miquel; MASSÓ, Matilde. **Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias**. Universitat Autònoma de Barcelona, Papers 83, 2007.

ZONATTO, Vinícius Costa da Silva; SILVA, Alini da; GONÇALVES, Michele. Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional. **Anais...** Simpoi, 2015.