



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

# **Caracterização do Perfil Ético e de Valores dos colaboradores na Empresa Renault C.A.C.I.A: Estudo de um Caso Organizacional**

**Maria João Ferreira Carneiro Simões**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre na especialidade  
**Psicologia do Trabalho e das Organizações**  
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Professor Doutor Samuel Monteiro

Covilhã, Outubro de 2011



## Dedicatória

*“A maior recompensa do nosso trabalho não é o que nos pagam por ele, mas aquilo em que ele nos transforma” (John Ruskin)*

À minha família, por nunca me deixar sentir só, e por contribuírem todos para o meu crescimento enquanto pessoa

*“Posso ter defeitos, viver ansioso e ficar irritado algumas vezes mas não esqueço de que minha vida é a maior empresa do mundo, e posso evitar que ela vá à falência.*

*Ser feliz é reconhecer que vale a pena viver apesar de todos os desafios, incompreensões e períodos de crise.*

*Ser feliz é deixar de ser vítima dos problemas e se tornar um autor da própria história. É atravessar desertos fora de si, mas ser capaz de encontrar um oásis no recôndito da sua alma.*

*Ser feliz é não ter medo dos próprios sentimentos.  
É saber falar de si mesmo.  
É ter coragem para ouvir um “não”.  
É ter segurança para receber uma crítica, mesmo que injusta.*

*Pedras no caminho?*

*Guardo todas, um dia vou construir um castelo...”*

*Fernando Pessoa*



## Resumo

Os temas significado e valor do trabalho são conceitos subjectivos, que podem ser alterados ao longo do tempo e não são muito investigadas em contexto português. É complicado perceber e estudar o que o trabalho representada para o ser humano. Contudo, percebemos que o trabalho é algo que faz parte do ser humano, é uma actividade fundamental para os indivíduos, respondendo a várias necessidades, nomeadamente, vitais, sociais, psicológicas e económicas.

O objectivo geral deste estudo passou inicialmente, por conhecer, caracterizar e clarificar os temas referidos bem como compreender estes fenómenos num contexto específico. Além deste objectivo, temos um outro, este mais específico, de caracterizar o perfil ético e de valores de uma amostra de 113 colaboradores da empresa em questão.

Tendo em conta os objectivos mais gerais, pretende clarificar, conhecer e caracterizar as diferentes temáticas em geral, e caracterizar e descrever dos diferentes fenómenos num contexto particular. Para responder a estes objectivos, foi realizado um estudo no sector industrial automóvel, que possui características específicas e muito próprias. Para a realização deste estudo foi utilizado o instrumento- Escala Multidimensional do Valor do Trabalho, escala adaptada, traduzida e validada por Mexia e Paixão (2003) a partir da escala original- Escala Multidimensional do perfil ético de Miller, Woerh & Hudspeth (2002) e também um questionário sóciodemográfico.

Os resultados obtidos apontaram para diferenças estatisticamente significativas, nas quatro dimensões do instrumento, Padrões de comportamento e Gestão eficiente do tempo, Lazer, Autoconfiança e Enfoque no trabalho. Na mesma linha de raciocínio, e perante as diferenças encontradas, foi possível traçar o perfil ético e de valores dos trabalhadores, havendo diferenças em todas as variáveis demográficas.

**Palavras-chave:** Significado do Trabalho, Valor do Trabalho, Perfil ético e de valores,



## Abstract

The dimensions of significance and work value are subjective concepts, which can change during time, and there is not much research done in the Portuguese context. It is complicated to understand and study what the work represents for the human being, in terms of significance because of today's reality; it is associated to many manifestations of the human being life. Therefore, we understand that the work is something, which is part of the human being, and it is a fundamental activity for the individuals to answer to some needs namely, social, psychological, vital and economical. Taking into account the more general objectives, it was executed a study in the automobile industry, which has very specific characteristics. For the accomplishment of this study, it was used an assessment scale from Psychology of the work and organizations, adapted and validated by Mexia and Paixão (2003) beginning in the original scale-Multidimensional scale of the ethical profile by Woerh, Miller and Hudspeth (2002) and also a socio-demographical quiz. Thus, 113 workers, being 84% male and 16% females, constituted the sample. The results obtained indicated statistically significant differences, on the 4 dimensions: efficient time management, behavior patterns, spare time and self-confidence and focusing on the work. In the same manner, taking into account the differences verified, it was possible to sketch the ethical and values profile of the workers, existing differences in all the demographic variables.

**Key-words:** Meaning of work, Work values, Ethical and values profile

## Agradecimentos

O percurso efectuado só foi conseguido pela intervenção de um conjunto de pessoas que com um encorajamento, um elogio, um estímulo, um reforço, um comentário, uma sugestão, uma crítica, um abraço e até no silêncio, me foram dando a energia e a força necessárias para ir avançando com esta dissertação que fez com que estabelecesse com ela uma “relação” de “alento/desalento”.

Com esta relação pude aperceber-me da aprendizagem e dos conhecimentos que adquiri mas também tive consciência de alguns obstáculos, angústias, e de algum desconhecimento no modo de lidar com este trabalho. No entanto, tive também momentos de grandes vitórias, alegrias, conhecimentos, sonhos, desafios sendo que estes, posso afirmar, que superam sem quaisquer dúvidas, os momentos menos bons desta relação estabelecida.

Apesar de estar rodeada de muitas pessoas, tenho que referir que este caminho, por vezes é solitário, e como já referi, com alguns obstáculos.

Por estes motivos e mais alguns, a realização desta dissertação teve contributos valiosos e imprescindíveis, desde os que se diluem no tempo aos que nem o próprio tempo consegue diluir.

Expresso assim, o meu agradecimento e reconhecimento a todos aqueles, que assumiram papéis essenciais, cada um à sua maneira, e que acompanharam de perto e de longe este trabalho, até ao momento final.

Ao meu Orientador, Professor Doutor Samuel Monteiro, pelo profissionalismo que sempre demonstrou, pelo rigor, pelo incentivo, pela paciência, dedicação, pela incondicional disponibilidade, pelo apoio perante as dificuldades que foram surgindo, pela força dada nos momentos de maior angústia e stress e pela ânsia de conhecer e partilhar todo o conhecimento, que reputo de fundamentais, contribuindo assim para possuir uma visão mais alargada da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Não posso deixar de referenciar, duas de algumas questões importantes que aprendi com o Professor, o entusiasmo contagiante e o gosto em querer saber mais, de aprender mais em relação a esta área da Psicologia, que faz com que vá mais além neste percurso, que por vezes é difícil mas extremamente desafiante.

Espero que, de forma directa ou indirecta, consiga ser um “modelo” e consiga partilhar com as pessoas o que aprendi com o Professor. O conhecimento e o saber nunca são demais e não ocupam lugar. *“O caminho faz-se caminhando”* A si Professor, Muito obrigada.

À minha mãe, Vanda, e à minha avó, Lurdes, pelo amor incondicional e pelos ensinamentos que me demonstram a cada dia que passa. Resta-me, apenas dizer, Obrigada por tudo.

À minha tia Teresa, ao meu avô Hernâni e à minha prima Carla, infelizmente já não estão comigo mas é com imensa saudade que os recordo. Resta-me apenas dizer, obrigada pelos momentos felizes que passámos juntos. *“Tu te tornas eternamente responsável por aquilo que cativas”*.

À minha prima Margarida, por todo o apoio dado neste caminho que muitas vezes, parece não ter fim, mas que é tão gratificante. Agradeço as sugestões e críticas construtivas, a paciência, a compreensão e as longas horas de conversa que me deram força para seguir em frente com este trabalho. A ti Guida, muito obrigada. A nossa loucura é a mais sensata das emoções, tudo o que fazemos, deixamos como exemplo para os que sonham um dia em serem assim como nós, Loucas mas felizes.

Aos meus primos Gonçalo e José Pedro e à minha prima Ana pela amizade, pela compreensão, pelo carinho que partilhamos, e acima de tudo por poder contar sempre com vocês.

Ao Heitor, pela amizade, pela paciência, pelo incentivo e acima de tudo pelo apoio constante. Resta-me apenas dizer, um grande e sincero, Obrigada.

À minha amiga Joana Paredes, pela ajuda imprescindível para a realização desta dissertação, pelas ideias, sugestões, pelo saber e conhecimento partilhados. Desde o primeiro momento que nos conhecemos que surgiu a empatia, sincera e verdadeira que culminou numa grande amizade. Por isto e muito mais resta-me dizer, obrigada Joana. *“A vida é uma estrada sem sinalização, com curvas, com obstáculos, que nós temos que percorrer, sem grande velocidade e com mil olhos para ela não nos trazer surpresas desnecessárias (embora também existam e nada possamos fazer senão aceitá-las)... Mas o caminho que se faz é sempre em frente, sem pensar no que ficou para trás, sem olhar e pensar no que se deixou de fazer ou dizer...”*

À minha amiga Marta, pela amizade construída desde pequenas, pela cumplicidade, pela sinceridade, pela paciência, pelo apoio nas decisões mais importantes, acima de tudo pelos bons momentos. *“Nenhum caminho é longo demais quando um amigo nos acompanha”*

Ao meu amigo António Júlio pelo apoio nas decisões, pelos constantes incentivos por me saber ouvir aquando as minhas angústias e alegrias, por saber dar um bom conselho nas horas de maior stress e pela atenção e amizade sem reservas. Obrigada Juca. *“Recomeça... se puderes, sem angústia e sem pressa e os passos que deres, nesse caminho duro do futuro, dá-os em liberdade, enquanto não alcances não descanses, de nenhum fruto queiras só metade.*

À minha amiga Inês Sequeira, pela amizade construída ao longo destes cinco anos, pelo apoio, pelas aventuras, pelas longas conversas, pelos risos e pelos choros que partilhámos, por perceber, no meu silêncio, todas as angústias e alegrias que sentia e por fazer parte do meu mundo. A ti, Nocas muito obrigada. *“Olho para o céu e recordo o nosso tempo de estudante, foram anos de loucura que vamos recordar com ternura (...) E quando um dia nos lembrarmos da nossa Universidade, dos anos de estudante que guardamos com saudade. Foram momentos de prazer, que jamais poderemos esquecer, levamos connosco esta canção, que a Desertuna nos deixou no coração (...) E as lágrimas que hoje choramos, tanto nos fazem sofrer, o tempo passou tão depressa, nesta vida de prazer, e agora tudo acabou, e só nos resta recordar. E quando um dia nos lembrarmos, da nossa universidade, dos anos de estudante... que guardamos com saudade...”*

À minha amiga Carolina Damasceno, agradeço pelo apoio na tomada das minhas decisões, por partilhar comigo todos os momentos bons e menos bons e acima de tudo agradeço a amizade construída ao longo destes cinco anos académicos que espero que se perdure no tempo. A ti Carol, Muito obrigada *“Anjos de Charlie Forever” “O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis”*

À minha amiga Filipa Carrola, pelo apoio demonstrado, pela amizade construída ao longo destes cinco anos académicos, pelo estímulo intelectual e emocional que sempre me demonstrou na hora em que mais foi necessário. Acima de tudo obrigada por perceberes tudo o que vai nesta “coisa” a que chamamos mente. A ti Filipa, muito obrigada. *“Matar o sonho é matarmo-nos. É mutilar a nossa alma. O sonho é o que temos de realmente nosso, de impenetravelmente e inexpugnavelmente nosso”*

À minha amiga Carla Loureiro, pela amizade construída, por me ouvir quando precisei, por partilhar comigo ideias e sugestões, pela presença nas alturas de maior angústia, pelas “loucuras”, pelas viagens realizadas no mundo dos sonhos e no mundo real que tantas vezes nos fizeram sorrir. A ti Carla, Muito obrigada. *“Nesta cidade em plena serra, perto do céu longe do mar onde a tristeza à noite encerra, vim para cá para estudar. Frio nas mãos calor no peito, berço da vida o meu leito. Cobrindo a serra surge a lua, sai a tuna para a rua, para a noite encantar... Na Covilhã, capas negras, neve branca, serenatas ao luar, na Covilhã, entre ruas e vielas meu amor vou encontrar...”*

Ao Sr. Eng.º Francisco Serrador, por me ter dado a oportunidade de realizar esta investigação, pela confiança e por partilhar comigo algum do seu saber de “Brigadeiro”.

Finalmente, e não menos importante, agradeço aos colaboradores da empresa Renault C.A.C.I.A., local de histórias de vida plenas de significado. Sem eles a investigação não era possível de ser realizada. Muito obrigada a todos.

# Índice

Dedicatória .....	iii
Abstract .....	vii
Agradecimentos .....	viii
Índice de Figuras .....	xvi
Índice de Gráficos .....	xviii
1. Introdução .....	1
Capítulo 1- Enquadramento Teórico.....	4
1.1. Significado do Trabalho .....	4
1.2. Valor do Trabalho.....	13
1.3. Ética no trabalho e empresarial .....	16
Capítulo 2- Estudo Empírico .....	26
2.1 Objectivos e caracterização do estudo .....	26
2.2. Contexto e problemática de Investigação.....	27
3.1 Tipo de estudo .....	28
3.2 Participantes .....	28
3.3 Instrumento.....	30
3.4 Procedimentos de Recolha de Dados.....	31
3.5. Descrição das Variáveis.....	31
3.6. Análise Estatística .....	32
4. Resultados .....	36
4.1 Caracterização da Amostra de Participantes .....	36
4.2. A Multidimensionalidade da Escala de Valor no Trabalho .....	38
4.2.1. Fiabilidade do questionário EMVT.....	39
4.2.2. Análise factorial .....	40
4.2.3. Validade dos factores latentes do Valor do Trabalho.....	44
4.3. Caracterização das quatro dimensões de Valor do Trabalho segundo a Amostra .....	46
5. Discussão dos Resultados.....	51
Considerações Finais .....	57
Bibliografia.....	59
Anexos .....	65
Anexo 1 .....	66
Anexo 1 (continuação).....	67
Anexo 2 .....	68
Anexo 3 .....	69
Anexo 4 .....	70
Anexo 4 (continuação).....	71
Anexo 5 .....	74

Anexo 6..... 75  
Anexo 7..... 76

## Índice de Quadros

Quadro 1. Caracterização População/Amostra C.A.C.I.A. segundo o tipo de direcção .....	29
Quadro 2. Escala Multidimensional de Valor no trabalho .....	30
Quadro 3. Perfil dos funcionários inquiridos .....	36
Quadro 4. Idade dos Funcionários inquiridos .....	37
Quadro 5. Situação Profissional dos Funcionários.....	38
Quadro 6. Estatística de fiabilidade do Questionário .....	39
Quadro 7. Consistência interna do questionário EMVT segundo as dimensões originais .....	39
Quadro 8. Consistência interna do questionário EMVT considerando apenas os itens válidos .....	40
Quadro 9. Testes KMO e de Esfericidade de Bartlett .....	40
Quadro 10. Análise Paralela .....	41
Quadro 11. Resumo da Solução factorial final: 4 factores latentes do valor do trabalho .....	41
Quadro 12. Comparação do Agrupamento dos Itens obtido pela análise factorial comparativamente com as dimensões empíricas .....	45
Quadro 13. Teste de normalidade dos quatro factores latentes .....	46
Quadro 14. Valores Médios das quatro dimensões de valor no trabalho segundo a amostra de participantes .....	46
Quadro 15. Teste Tukey para a comparação múltipla de médias da Escala de Lazer segundo a faixa etária .....	48
Quadro 16. Teste Tukey para a comparação múltipla de médias da Escala de Autoconfiança segundo as Habilitações Académicas.....	49
Quadro 17. Teste Tukey para a comparação múltipla de médias da Escala de Lazer segundo a Experiência profissional .....	50



## Índice de Figuras

Figura 1: Modelo teórico do Significado do trabalho (Adaptado de: Harpaz & Fu, 2002 p. 231)....10



## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Intervalo de confiança para a apresentação dos valores médios da escala de padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo segundo as habilitações académicas..... 48





# 1. Introdução

A presente dissertação de Mestrado insere-se na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, e visa o estudo de temáticas como o significado/valor do trabalho.

É difícil perceber o que é o trabalho, visto que cada indivíduo faz a sua própria representação, atribuindo-lhe uma importância que difere de pessoa para pessoa. Além desta questão, a forma e o conteúdo do trabalho também se vão alterando, e é necessário também perceber que o trabalho não representa a mesma coisa para todos (Jaccard, 1969). A partir desta questão, o trabalho pode ser definido como uma das mais importantes actividades humanas, respondendo às necessidades vitais de subsistência, de sociabilidade e de expressão pessoal, além de preencher funções essenciais tais como, económica social e psicológica (Jaccard, 1969).

Olhando para os valores do trabalho, estes ajudam nas pesquisas e investigações, de modo a perceber o aspecto qualitativo do significado do trabalho para os indivíduos. Os investigadores dos valores do trabalho revelam o porquê das pessoas trabalharem e o que procuram com o trabalho que realizam. No entanto existem poucas referências quanto ao lado quantitativo, ou seja a importância do trabalho para o indivíduo (Brown & Brooks, 1990).

O significado do trabalho é um tema que tem suscitado interesse na Psicologia do Trabalho e das Organizações. Este conceito tem mantido um papel relevante na sociedade de hoje mesmo com as modificações recentes no mercado de trabalho tais como o desaparecimento de empregos permanentes e a emergência simultânea de novas tecnologias e consequentes formas de organização (Morin, 2006). Um outro conceito associado à temática do significado do trabalho diz respeito ao valor do trabalho. A palavra “valor” possui uma multiplicidade de significados, em que embora justifique a frequência com que é usada na linguagem corrente, dificulta a compreensão e o consenso em torno do que representa o conceito (Almeida, 2010). O valor é um conceito que possui um significado mais rico, mais complexo e mais complicado de ser definido. Pode dizer-se que o valor diz respeito à capacidade que um objecto, pessoa, situação, ideia tem em satisfazer um desejo, uma necessidade ou pode ser reflexo do que o ser humano valoriza (Almeida, 2010).

Os pensamentos e sentimentos que as pessoas possuem acerca do trabalho, do seu emprego e das organizações onde desempenham as suas tarefas são determinantes na experiência de trabalho. Muitos estudos têm revelado que estes pensamentos e sentimentos são muito importantes, visto que se preocupam não tanto com a organização em si e com o trabalho, mas sim com a natureza do trabalho em geral (Smola & Sutton, 2002).

Os valores do trabalho influem nas atitudes face ao mesmo, sendo que o sentido que lhe é atribuído é obtido desde muito cedo e tende a sofrer poucas mudanças ao longo da vida (Macedo, 2008). Os valores também determinam o comportamento ético de cada um no seu local de trabalho.

A ética assume também um papel importante na teoria dos valores, em que esta se pretende aplicar a contextos que envolvam relações humanas, tais como os que caracterizam o ambiente empresarial (Almeida, 2010). Com base no trabalho de Weber, a ética no trabalho passou a ser entendida não como uma simples construção unitária, mas um misto de atitudes e crenças relativamente ao comportamento perante o trabalho. Vários autores propuseram que a ética é multidimensional, esta refere-se ao trabalho e actividades em relação ao mesmo; pode generalizar-se a outros domínios sem ser o trabalho, nomeadamente tempos livres, escola; é algo que é aprendido; refere-se a atitudes e crenças e não só ao comportamento propriamente dito; é um constructo motivacional que dá origem a um determinado comportamento e, finalmente, é laico, ou seja, não tem que estar necessariamente associado e vinculado às crenças religiosas. A ética exige que a organização ou um indivíduo se comporte de acordo com as regras, sendo estas pensadas a partir de uma filosofia moral (Tseng, Duan, Tung & Kung, 2010). O conceito de ética está relacionado com a responsabilidade social mas ao mesmo tempo são conceitos que diferem. A ética está relacionada com o conhecimento que se possui sobre o que está certo ou errado, ou o que é correcto ou incorrecto. No que concerne ao seio empresarial, a ética diz respeito aos comportamentos e tomadas de decisões a partir de várias hipóteses tendo por base a moralidade do negócio. Esta noção prende-se também com decisões, escolhas ou comportamentos que fazemos espelhando-se nos nossos valores (Ferreira, Santos, Reis & Marques, 2010). Desta forma, com a presente dissertação pretende-se aprofundar mais o conhecimento sobre as temáticas acima referidas e de que forma se relacionam num contexto específico.

No primeiro capítulo da presente dissertação é efectuado um enquadramento teórico acerca das temáticas referidas, Significado do trabalho, Valor do trabalho e Ética/Responsabilidade. O segundo capítulo é constituído pela descrição do estudo empírico realizado. Aqui são apresentados os principais objectivos do estudo, é caracterizado o contexto onde este foi realizado e é descrito todo o processo metodológico seguido do planeamento, na recolha de dados e na sua respectiva análise, sendo ainda exposto um ponto relativamente à validação do instrumento com o objectivo de transmitir uma visão geral dos resultados, análise, interpretação e discussão dos mesmos, onde se insere, neste capítulo a caracterização de perfis éticos e de valores a partir da amostra de colaboradores pertencentes à empresa em questão.

Por último, são apresentadas as considerações finais, onde faremos alusão aos pontos principais de, forma geral, referindo contribuições e mais-valias desta investigação assim como questões futuras a serem estudadas.



# Capítulo 1- Enquadramento Teórico

## 1.1. Significado do Trabalho

O significado do trabalho é um conceito simples de entender, intuitivamente, é no entanto algo desafiador e implica considerações complexas. O significado do trabalho pode ser construído individualmente a partir das percepções de cada pessoa, pode ser construído socialmente a partir de normas e percepções compartilhadas e pode ser entendido a partir de ambas as dimensões (individual e social) (Pratt & Ashforth, 2003 cit in Wrzesniewski, Dutton & Debebe, (2003). Baseados em pesquisas de outros estudiosos acerca do referido tema, alguns autores, Wrzesniewski, Dutton & Debebe, (2003) defendem que o trabalho pode ser definido a partir da percepção que cada pessoa faz sobre o trabalho, bem como o significado que lhes atribui.

Relativamente a esta questão, o trabalho possui um carácter permanente, sob as mais diversas formas e em modificação contínua nomeadamente: trabalho manual ou intelectual, obrigatório ou espontâneo, remunerado ou gratuito. Implica também uma reflexão contínua, uma aprendizagem constante e também a consciência da sua finalidade. (Jaccard, 1969). O significado do trabalho pode também ser definido a partir de um conjunto de crenças, valores e atitudes que são próprias do sistema cognitivo dos indivíduos que se vão aprendendo antes da socialização em relação ao trabalho e ao longo de todo este processo, sendo que o trabalho varia consoante a função e as experiências que vão sendo adquiridas bem como os aspectos situacionais que se produzem a partir do contexto em que o individuo se insere (Salanova, Osca, Peiró, Prietto & Sancerni, 1991). Os valores do trabalho influem nas atitudes face ao mesmo, sendo que o sentido que lhe é atribuído é obtido desde muito cedo e tende a sofrer poucas mudanças ao longo da vida (Macedo, 2008). Na mesma linha de raciocínio, o significado do trabalho trata de um conjunto de representações sócio-cognitivas, de comportamento, normas, regras, tarefas e contextos em que está tudo relacionado com o mundo do trabalho, com os indivíduos, e acima de tudo com a aquisição e aprendizagem através de um processo de interacção entre as experiencias pessoais de cada pessoa e aspectos do contexto em que as mesmas se inserem (Salanova, Osca, Peiró, Prietto & Sancerni, 1991)

O trabalho pode assumir três funções essenciais, a económica, a social e a psicológica, em que estas correspondem às três necessidades vitais de subsistência, de colaborar e de criar. A primeira função do trabalho desenvolve-se de modo geral, tendo em conta quatro tempos: o primeiro diz respeito à procura de subsistência para o dia-a-dia; o segundo tempo tem a ver com trabalho/apropriação, que tem por detrás, a necessidade de segurança; O terceiro tempo prende-se com a procura de um maior bem-estar sempre relativo

mas nunca totalmente realizado. A motivação dá um avanço considerável não somente ao trabalho, mas também, à invenção e ao aperfeiçoamento técnico, elemento cada vez mais ligado ao trabalho. Por fim o quarto tempo caracteriza-se pela acumulação, ou seja, a origem do investimento. A partir desta questão surge o produto do trabalho em que este se transforma em capital, colectivo ou privado. A função social foca os aspectos humanos da economia no seu conjunto, ou seja, a produção, trocas e repartição de bens materiais. Nos dias de hoje, a maioria das pessoas reconhece a importância da função social do trabalho, visto ser o fim de uma ausência marcada pelos primeiros tempos da era industrial. Aos anglo-saxões cabe o mérito de terem chamado a atenção para a importância dos factores humanos e das relações humanas no trabalho. Elton Mayo e Taylor não deixaram de marcar um período na história contemporânea do trabalho acerca da melhoria da produtividade. A própria concepção de empresa e de responsabilidades patronais alterou-se, isto é, uma fábrica ou a administração não são apenas um complexo material de produção, mas também um centro de encontro, de interesses e um nó de relações entre os trabalhadores. Finalmente, no que diz respeito à função psicológica do trabalho, esta está muito relacionada com a função anterior (social). O trabalho é visto como função vital para o ser humano. Este percebe o trabalho como um meio para melhorar a produção ou a organização da sua empresa. A experiência profissional dos jovens é pouca, no entanto é com o tempo que a profissão se impõe ao ser humano e modela assim a sua personalidade (Jaccard, 1969).

Alguns autores como, Baumeister, Brief, Nord e Wrzesniewski defendem que existem dois tipos de perspectivas relativamente a este conceito. A perspectiva psicológica refere que as percepções e significado do que é o trabalho estão enraizados nos indivíduos, a partir das suas compreensões e interpretações subjectivas do que são e o que foram as suas experiências em relação ao trabalho (Baumeister (1991); Brief & Nord (1990); Wrzesniewski (2003) cit in Rosso, et, al., no prelo). Em contraste, os autores Geertz, 1973 Kluckhohn, 1951 Strodbeck & Kluckhohn, 1961 e Mead (1934) defendem que a perspectiva sociológica dá sentido às coisas ou incute no indivíduo diferentes formas de perceber aspectos da sua vida mais ou menos significativos, reflectindo-se em visões social e culturalmente aceites sendo estas influenciadas pelo sistema de valores de cada pessoa. O sistema de valores influencia o significado do trabalho actuando também nas actividades de trabalho desempenhadas (Geertz (1973); Kluckhohn (1951); Kluckhohn & Strodbeck (1961); Mead (1934) cit in Rosso et, al., no prelo)

No que diz respeito à noção de emprego este é definido como uma actividade remunerada e é associada a retribuição de um salário. Muitas vezes engloba o consentimento do empregado para permitir que alguém lhe diga qual a natureza do seu trabalho e como deve executá-lo (Morin, 2006). O trabalho é considerado uma actividade muito importante para os seres humanos e também para a sociedade em geral. Este, é considerado uma actividade onde uma pessoa se percebe no mundo, revelando os seus talentos e onde actualiza o seu potencial criando valor para si mesmo, possuindo um sentimento de realização e auto-eficácia e eventualmente cria um sentido para a vida de cada pessoa (Morin, 2006).

O significado do trabalho diz respeito à profissão, às crenças que cada trabalhador possui acerca da representação que o trabalho tem na sua vida, sendo afectada pelo contexto em que os trabalhadores vivem (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003). Para os autores Borges (1990); Brief e Nord (1990), o significado do trabalho pode ser entendido como uma “cognição subjectiva, histórica e dinâmica, caracterizado por múltiplas facetas que se articulam de diversificadas maneiras” (p. 179). É subjectivo, visto que apresenta uma variação individual, incidindo na história pessoal de cada um. É social, porque além de apresentar aspectos partilhados por um conjunto de indivíduos, recai nas condições históricas da sociedade, na qual está inserida. É dinâmico, no sentido de que é constructo inacabado, em constante processo de construção (Borges & Filho, 2001).

Historicamente, tem sido complicado encontrar consenso para a definição deste conceito, sendo que esta questão se deve em grande parte ao carácter multidimensional e pelas diversas influências que se exercem nele tais como: política económica, tecnológica e por factores pessoais e sociais (Dakduk, González & Montilla, 2008).

O significado do trabalho é um tema que tem suscitado interesse na Psicologia do Trabalho e das Organizações. Este conceito continua e tem mantido um papel relevante na sociedade de hoje não obstante a modificações recentes no mercado de trabalho tais como a emergência simultânea de novas tecnologias e consequentes formas de organização. Ao responder à pergunta “Se tivesse bastante dinheiro para viver o resto da vida confortavelmente, o que faria ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas inquiridas afirmaram que continuariam a trabalhar (Mow, 1987 cit in Morin, 2006). As principais razões dizem respeito ao facto de as pessoas interagirem com outras, pelo sentimento de vinculação estabelecido entre a pessoa o seu trabalho, para ter alguma coisa para fazer, ter um objectivo na vida e de certa forma para evitar o aborrecimento.

É fulcral perceber que o trabalho engloba essencialmente duas dimensões, a dimensão pessoal, esta diz respeito ao modo como o indivíduo se realiza e assegura a sua subsistência, e uma dimensão mais social, dado que o indivíduo sai do seu meio familiar para ser integrado num grupo profissional, onde estabelece relações com os outros e interage com a sociedade (Macedo, 2008).

Além do trabalho é necessário também definir uma outra noção em oposição ao trabalho, nomeadamente o lazer ou os tempos livres ou as actividades extra-laborais. Tempo livre em latim denominava-se por “*otium*” implicava repouso ou ociosidade feliz. Na vida humana, em que a mesma é feita de obrigações e de dependências face à natureza e sociedade, o tempo livre diz respeito a uma situação relativa de liberdade, limitada no tempo e na qual o homem pode a seu gosto distrair-se, ocupar-se de modo útil ou repousar (Jaccard, 1969). Autores defendem que o trabalho é entendido como uma actividade remunerada, é exigido por normas sociais e é fundamental para a manutenção da família e do próprio Eu (Self). O Lazer é o contrário do trabalho, isto é, o lazer não é uma actividade remunerada, não são exigidas expectativas sociais e não é necessário para sobreviver (Kelly, 2009).

A diferença entre lazer e trabalho sugere duas dimensões. A primeira diz respeito à escolha da actividade, em que a mesma sugere que o lazer é uma escolha da pessoa. Tradicionalmente, esta dimensão pode ser denominada por liberdade de lazer definida como tempo livre. Por outro lado, a segunda dimensão diz respeito à relação com o trabalho. O poder existente nesta relação com o trabalho pode determinar assim a natureza existente fora da hora do trabalho (Kelly, 2009).

O significado do trabalho pode ser analisado a partir de 3 domínios específicos nomeadamente, valores, motivações e crenças acerca do trabalho. Os valores são o produto de forças culturais institucionais e pessoais agindo sobre o indivíduo que, por sua vez, têm consequências para o próprio (Rosso et, al., no prelo). Os valores do trabalho variam de indivíduo para indivíduo, reflectindo assim a influência das normas sociais, interacções pessoais e experiências de trabalho (Rosso, et, al., no prelo). Os valores individuais de trabalho podem ser moldados a partir das experiências de trabalho. Alguns estudiosos desta temática fazem categorizações de valores que variam entre intrínsecos e extrínsecos. Para testar os valores, os autores basearam-se no modelo de valores de Schwartz em que é desejável que se adopte uma escala de valores para estudar o significado do trabalho e o perfil de valores pessoais (Rosso, et, al., no prelo).

Locke & Taylor (1990) sugerem também que os valores influenciam as escolhas profissionais, as experiências de trabalho e ocupações para esses valores serem reforçados. A motivação, uma das primeiras pesquisas empíricas relativamente ao significado do trabalho surgiu a partir do estudo da motivação no trabalho sendo esta definida como “o grau em que o indivíduo experimenta sentimentos positivos quando realiza efectivamente o seu trabalho (Oldham, 1976, p. 559). Alguns autores como Hackman e Oldham’s (1976) afirmam que a motivação intrínseca influencia o significado que é atribuído ao trabalho. A motivação intrínseca diz respeito ao desejo de exercer uma actividade porque se gosta ou se está interessado nela, valorizando-a e não como meio para outro fim (Oldham’s, 1976 cit in Rosso, et, al., no prelo). A motivação intrínseca está mais directamente relacionada com o significado do trabalho e com a percepção que cada indivíduo possui acerca do mesmo.

No que diz respeito às crenças, estas podem moldar o significado atribuído ao trabalho, sendo que existem três correntes principais de investigação que são particularmente importantes, nomeadamente, o emprego, a centralidade do trabalho e a orientação para o trabalho. Na pesquisa deste conceito existem duas noções que têm que estar presentes são elas, a centralidade do trabalho e o envolvimento no trabalho. A construção no envolvimento com o trabalho examina a medida em que os empregados acreditam que os seus empregos são fundamentais para as suas vidas e reflecte a congruência entre as necessidades e a percepção que possuem que esse trabalho vai responder a essas mesmas necessidades (Brown, 1996 cit in Rosso, et al., prelo). Vários autores estudaram também o modo como a centralidade do trabalho influencia as percepções sobre o trabalho em comparação com outros domínios da vida do individuo (família, lazer, religião e envolvimento na comunidade).

Vários investigadores referem que o significado do trabalho varia de acordo com a profundidade ou a força da relação entre o indivíduo e o domínio de trabalho. Em estudos nesta área é pedido aos indivíduos que descrevam a importância que o trabalho tem em relação a outros papéis ou domínios da sua vida, de modo a avaliar o significado que vêem no seu trabalho. Indivíduos que apresentem crenças mais fortes acerca da centralidade do trabalho maior é a possibilidade do trabalho ter mais significado, sendo mais devastador para estes indivíduos perderem o emprego a partir da força do trabalho, e a partir do modo como o percebem (Rosso, et, al., no prelo).

Existem autores que defendem a existência de cinco variáveis ou dimensões associadas ao significado do trabalho, sendo elas, a centralidade do trabalho, normas sociais sobre o mesmo, resultados valorizados pelo trabalho, identificação com a função laboral e também com a importância relativamente aos fins do trabalho. Estas dimensões estão intimamente relacionadas com a situação pessoal e familiar dos indivíduos, ao seu trabalho actual, ao seu percurso profissional (carreira) e pelo ambiente socioeconómico. Além desta questão, estas dimensões influenciam as expectativas das pessoas em relação ao futuro profissional, aos objectivos relacionados com o trabalho que desempenha e novamente com o ambiente socioeconómico (Salanova, Osca, Peiró, Prieto & Sancerni, 1991).

Ao estudar o significado do trabalho temos que ter em conta as várias dimensões e analisá-las de modo isolado e posteriormente adoptar uma perspectiva holística que estude os padrões, ou seja, os padrões do significado do trabalho. Um dos temas em que não existe grande discussão diz respeito à estabilidade do significado do trabalho. Relativamente a esta questão, muitos autores têm defendido que à medida que a personalidade se vai desenvolvendo, se adquirem um conjunto de valores acerca do trabalho que dificilmente serão alterados. Estes valores são passados de pais para filhos e permanecem inalterados ao longo da vida (García, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001). Os defensores desta perspectiva sustentam que o significado do trabalho engloba um conjunto de crenças, valores e atitudes face ao trabalho, que são adquiridas durante a adolescência e que formam a *personalidade laboral* pelo que são difíceis de modificar. Resumindo, o significado do trabalho, ou melhor, a sua concepção relativamente a esta variável é percebida como uma variável da personalidade (García, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001). Há autores que defendem a perspectiva contrária, ou seja, que o significado em relação ao trabalho se vai alterando, considera que o mesmo é resultado da experiência de trabalho. O significado é construído a partir das experiências vivenciadas por cada pessoa no seu ambiente laboral, ou seja, a pessoa constrói o seu próprio significado do trabalho, precisamente a partir das experiências que tem em relação ao mesmo. Os valores do trabalho vão sendo modificados ao longo da vida estando estes sujeitos à influência de variáveis situacionais e também por etapas por que passam ao longo da vida tanto no trabalho como fora dele (García, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001).

Drenth (1991) propõe que se faça um ajuste em ambas as perspectivas. Segundo o mesmo autor, os valores são estabelecidos na educação de cada indivíduo tendo como

consequência um efeito duradouro na personalidade de cada pessoa. No entanto, os valores vão sendo modificados à medida que o indivíduo vai passando por situações diferentes. A partir do momento em que uma pessoa trabalhe numa determinada organização tem que saber que vai existir uma influência recíproca entre a própria e o seu contexto de trabalho (García, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001).

A centralidade do trabalho é outro dos conceitos que está associado ao significado do trabalho. O trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, em que estas retiram dele vários tipos de recompensas, nomeadamente: materiais, na medida em que recebem uma remuneração pela actividade que desenvolvem. Recebem também recompensas a nível social nomeadamente pelo contacto com outras pessoas que o trabalho lhe proporciona, prestígio, pelo estatuto social associado às funções desempenhadas, valorização pessoal, enquanto fonte de auto-estima e realização pessoal pelo trabalho prestado (Bilhim, 2006).

Uma das formas de se conhecerem os significados associados com o trabalho é analisar a centralidade do trabalho, isto é, analisar o lugar que o trabalho ocupa na vida das pessoas. Este conceito diz respeito às crenças que cada pessoa apresenta perante o grau de importância que o trabalho possui na vida de cada um. A centralidade do trabalho é percebida como o resultado da socialização, visto que os indivíduos aprendem a valorizar o trabalho a partir da religião, cultura e dos familiares e amigos (Bilhim, 2006).

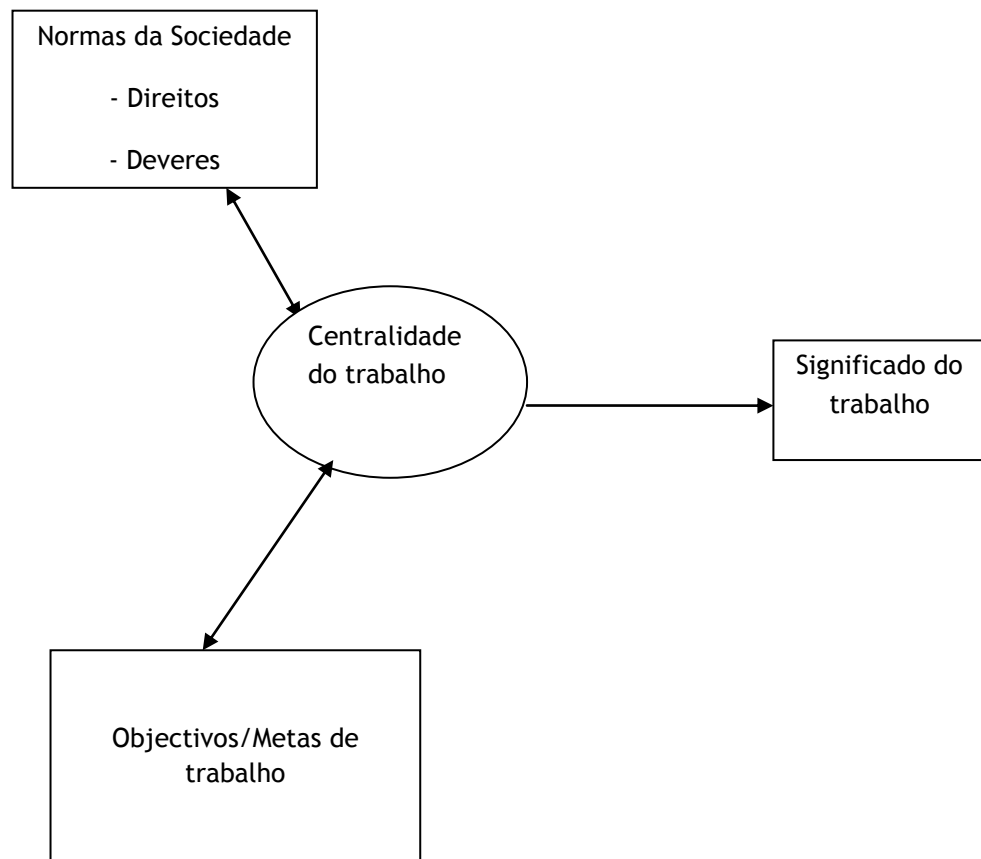
Conceptualmente, o trabalho é definido a partir de cinco domínios ou constructos, nomeadamente: a centralidade do trabalho como um papel na vida do indivíduo, as normas da sociedade em relação à valorização do trabalho; a importância das metas/objectivos no trabalho e ainda a identificação do papel que o trabalho possui (Harpaz & Fu, 2002). Com base no trabalho de Triandis (1972) um conjunto de pressupostos normativos foi desenvolvido sobre o que as pessoas devem esperar de trabalho (oportunidades ou direitos) e o que estas devem esperar para contribuir com o trabalho (obrigações). Normas do direito representam os direitos subjacentes dos indivíduos e as responsabilidades relacionadas com o trabalho da sociedade e organizações a todos os indivíduos (ou seja, todos os membros da sociedade têm direito a trabalhar se assim o desejarem). Normas de obrigação representam os deveres de trabalho de todos os indivíduos a organizações e à sociedade, isto é, todos têm o dever de contribuir para a sociedade através do trabalho (Triandis, 1972 cit in Harpaz & Fu, 2002).

No que diz respeito à Valorização dos resultados de trabalho, este conceito analisa os resultados gerais a partir do trabalho, bem como a sua importância. Inspira-se na tipologia de seis significados gerais do trabalho, desenvolvidos por alguns autores, nomeadamente, Kaplan e Tausky (1974), a partir de uma revisão geral da literatura acerca das funções e sentidos do trabalho. Estes incluem: estatuto e prestígio, remuneração, a absorção de tempo, contactos interpessoais, serviço à sociedade, interesses e satisfação.

Apesar do interesse relativamente ao conceito de significado do trabalho, ainda não foram desenvolvidas teorias acerca do mesmo. O projecto pioneiro que deu origem ao estudo do significado do trabalho foi o desenvolvido pela equipa Mow- Meaning of Work team. Esta equipa apresentou um modelo heurístico baseado na concepção do significado do trabalho,

sendo este determinado pelas experiências e escolhas individuais, pela organização e também pelo contexto de trabalho onde exercem as suas funções (Snir & Harpaz, 2002). Posto isto, existe um modelo base, que explica o significado do trabalho com base em três dimensões ou eixos principais, nomeadamente, a centralidade do trabalho, direitos e deveres e por último metas de trabalho (Cf. Figura 1).

FIGURA 1: MODELO TEÓRICO DO SIGNIFICADO DO TRABALHO (ADAPTADO DE: HARPAZ & FU, 2002, P. 231)



As normas do direito representam os direitos subjacentes dos indivíduos e as responsabilidades relacionadas com o trabalho da sociedade e organizações abrangendo todos os indivíduos, ou seja, todos os membros da sociedade têm direito a trabalhar se assim o entenderem. As normas de obrigação representam os deveres em relação ao trabalho de todos os indivíduos, das organizações e da sociedade, isto é, todos têm o dever de contribuir para a sociedade através do trabalho.

Em geral, o trabalho é percebido como algo importante comparado com outras esferas da vida do indivíduo (England, Quintanilla & Wilper, 1991 cit in Harpaz & Fu, 2002). Estes mesmos autores defendem que uma elevada centralidade no trabalho está relacionada com variáveis organizacionais, tais como, participação e satisfação com o trabalho e tomada de decisões (Kanungo, 1982 cit in Snir & Harpaz, 2002). Indivíduos com uma alta centralidade no trabalho possuem um maior comprometimento para com a organização e uma maior satisfação com o trabalho (Harpaz & Fu, 2002).

As metas de trabalho são definidas como a importância relativa de vários objectivos e valores que são procurados ou são preferenciais na vida de trabalho. A literatura relevante sobre metas de trabalho é volumosa e abrange as áreas de satisfação no trabalho, valores do trabalho e necessidades de trabalho. Metas de trabalho, tais como conforto, expressivo instrumental e aprendizagem surgiram como conceitos importantes em várias culturas. Parece que a importância ou preferência atribuída a uma meta de trabalho é considerada necessária e fundamental, sendo necessário também destacar a importância em relação aos objectivos de outros trabalhos. Resultados de uma amostra representativa da força de trabalho em sete países mostraram que as duas metas de trabalho mais dominantes são, o trabalho interessante e um bom salário. A predominância destas duas dimensões sugere que a orientação típica de pessoas para o seu trabalho pode ser bastante complexa. Trabalhadores, não são nem exclusivamente expressivos, nem completamente instrumentais em relação às suas atitudes, mas muito preocupados com ambos os aspectos do trabalho (Harpaz & Meshoulam 2004).

Por fim, no que diz respeito ao papel que o trabalho desempenha, este será importante porque pode dar oportunidade às pessoas de se identificarem com ele e ao mesmo tempo, perceberem quais os papéis e atribuições. Assim, quando os indivíduos examinam os papéis do trabalho bem como o seu valor, têm que fazer escolhas com base na centralidade cognitiva que esses papéis representam. Os papéis mais importantes em relação ao trabalho dizem respeito à tarefa, ao produto de trabalho organizacional ou à função do serviço, o papel ocupacional e profissional e o papel da remuneração (Harpaz & Fu, 2002). O significado do trabalho nesta perspectiva engloba seis dimensões, nomeadamente, Centralidade do trabalho; Orientação económica; Relações interpessoais; Orientação intrínseca e Normas sociais. O trabalho é das actividades mais importantes que a pessoa pode exercer na sociedade de hoje (Snir & Harpaz, 2002). Existem dois componentes teóricos acerca deste conceito com propriedades específicas. Em primeiro lugar, a centralidade do trabalho envolve as crenças ou valores de orientação para o trabalho sendo este um importante papel na vida do indivíduo. Em segundo lugar, este conceito envolve uma decisão de orientação acerca de um determinado comportamento.

No que diz respeito à orientação económica, este conceito assume que as pessoas trabalham essencialmente se estiverem motivadas, aproveitando os aspectos instrumentais do seu contexto de trabalho. A importância das recompensas instrumentais tende a variar de acordo com o interesse dos indivíduos e a capacidade que estes têm de satisfazer as suas necessidades (Snir & Harpaz, 2002). As necessidades intrínsecas não são o único aspecto importante do trabalho para as pessoas, sendo as variáveis instrumentais também consideradas como um aspecto importante (Snir & Harpaz, 2002).

No que concerne à dimensão- relações interpessoais, os seres humanos são seres sociais em constante interacção, sendo esta questão é um bom determinante para a saúde mental (Snir & Harpaz, 2002). A importância das relações interpessoais entre as pessoas tem sido amplamente discutida sendo esta questão uma necessidade que os indivíduos mais

expressam. Os autores Kaplan e Tausky (1974) enfatizam a importância de satisfazer experiências interpessoais e apontam que a sua satisfação deriva de afiliações estabelecidas no contexto de trabalho (Snir & Harpaz, 2002).

Quanto à dimensão - Orientação Intrínseca, esta enfatiza as necessidades individuais incluindo a avaliação das competências colocadas em prática no trabalho que lhes permitirá possuir um nível adequado de auto-determinação. Na generalidade existe concordância perante o facto de que o trabalho está incluído nas variáveis intrínsecas. Estão incluídas também nestas variáveis, o interesse revelado no trabalho, a autonomia, a percepção que o trabalho é desafiador. Alguns autores definem ou igualam o envolvimento no trabalho com a centralidade e identificação para com o mesmo sendo, este, um interesse fundamental na vida do indivíduo (Snir & Harpaz, 2002).

No que respeita à dimensão - Normas sociais foram desenvolvidos um conjunto de pressupostos normativos sobre o que as pessoas devem esperar de trabalho (oportunidades ou direitos) e que estas devem esperar para contribuir com o trabalho (obrigações).

Após o enquadramento teórico acerca da temática abordada é necessário referenciar algo que é importante quando falamos em questões relacionadas com o trabalho, o ciclo profissional ou carreira profissional dos colaboradores.

Dado o contexto actual, a carreira tem assumido nos últimos anos um papel importante. Esta importância tem a ver com o facto de os indivíduos passarem a maior parte do seu tempo no seu local de trabalho, daí, o facto de ser importante para o percurso profissional do indivíduo (Passos, 2007).

Passada já uma década do século XXI, verifica-se que os estudos sobre a carreira tendem a retornar ao seu ponto de origem, por duas ordens de razões. A primeira, centra-se no indivíduo, já não para ajudar a colocar o homem certo no lugar certo (ainda resquícios da Revolução Industrial, de procedimentos tayloristas e de ideais autocráticos), mas, antes, para ajudar as pessoas a aumentar competências e capacidades que, naturalmente, diferem muito das aptidões e do conhecimento exigidos no início do século XX para o acesso às profissões (Passos, 2007).

Partindo do estudo da carreira profissional, passando pelo estudo do desenvolvimento da carreira, parece estar-se, no começo do século XXI, no estudo da construção da carreira ou seja, da *construção da vida* (Savickas, 2005 cit in Duarte, 2009). Trata-se de uma verdadeira mudança de paradigma: da psicologia vocacional enquanto estudo do comportamento nas escolhas de carreira, passou-se para o estudo da importância relativa que o trabalho tem na vida de cada um, considerando o conjunto de variáveis que afectam e interagem com o desenvolvimento sendo elas, as dimensões psicológicas e os contextos socioeconómicos e culturais (Duarte, 2006).

A Teoria *Life-Span* e *Life-Space* parte da compreensão da carreira a partir de dois domínios distintos, mas relacionados: o domínio longitudinal, o *Life-Span* (Ciclo vital) e o domínio transversal, o *Life-Space*, sendo que este último não irá aqui ser explicado muito aprofundadamente. O domínio longitudinal pressupõe acções adaptativas transaccionais

entre o indivíduo e a sociedade. O sucesso na adaptação das tarefas resulta num maior desempenho dos papéis sociais e estabelece as bases para o progresso nas tarefas. O mesmo autor, adicionou uma outra perspectiva, a chamada perspectiva contextual em que existe uma interacção entre o indivíduo e o próprio contexto, logo o indivíduo é o próprio construtor do seu próprio desenvolvimento.

A partir destas questões, o autor Donald Super (1990) propõe estágios de crescimento relativamente à carreira nomeadamente, Nascimento; Crescimento; Exploração; Estabelecimento; Manutenção; Declínio e Morte.

No espaço de vida - Life-Space, ao longo do ciclo vital, o indivíduo ocupa várias posições ou papéis, sendo que esta sequência e integração entre ambos dizem respeito à noção de Carreira. Ao longo da vida do indivíduo, este vai desempenhando diversos e diferentes papéis, sendo que o papel do trabalhador também é importante no compromisso e progresso ao longo da sua vida profissional (Super, 1990). Com base na compreensão dos ciclos e suas características, que marcam o desenvolvimento da carreira, podemos inferir a análise de que os indivíduos se apoiam em diferentes suportes, ou âncoras, para obter o crescimento profissional. Esses suportes estão, provavelmente, mais ou menos presentes nas características dos indivíduos de acordo com o ciclo em que cada profissional vive (Super, 1990). O que podemos inferir desta questão é que esta abordagem, mais ligada à Carreira e ao ciclo profissional, está mais associada com os valores no trabalho do que propriamente com o valor do mesmo. No entanto, estes conceitos interagem entre si, mas com algumas diferenças. O Valor do trabalho diz respeito ao que a pessoa valoriza no e com o seu trabalho, por outro lado, os valores são crenças que a pessoa possui perante determinadas situações, nomeadamente em relação ao trabalho. Podemos afirmar, que o valor é algo mais superficial, mais subjectivo, enquanto os valores podem ser os alicerces respeitantes ao Valor do trabalho. O valor que as pessoas conferem ao trabalho é passível de ser alterado consoante as experiências profissionais do indivíduo e experiências dentro de uma organização, a partir dos estádios de carreira supramencionados a importância do trabalho pode ser alterada, no entanto, o mesmo será mais difícil em relação aos valores respeitantes ao trabalho.

Perante as questões expostas nos parágrafos anteriores, a abordagem de Donald Super (1990) pode considerar-se mais centrada nos valores do que no valor do trabalho, sendo que este trabalho se prende mais com a questão do Valor que o trabalho representa para o indivíduo. Achamos pertinente, no entanto, falar um pouco desta abordagem visto que é possível apreender algumas semelhanças a partir do que é pretendido com esta dissertação.

## **1.2. Valor do Trabalho**

Os pensamentos e sentimentos que as pessoas possuem acerca do trabalho, do seu emprego e das organizações onde desempenham as suas tarefas são basilares na experiência

de trabalho. Alguns autores, baseados noutros estudos afirmam que estes pensamentos e sentimentos são muito importantes, visto que se preocupam não tanto com a organização em si e com o trabalho, mas sim com a natureza do trabalho em geral (Smola & Sutton, 2002).

Os valores dizem respeito ao que as pessoas admitem que é certo ou errado. Pode-se dizer, então, que os valores de trabalho se aplicam à explicação do que é certo ou errado no que diz respeito ao ambiente de trabalho. Alguns autores, baseando-se noutros estudos acerca deste tema, afirmam que os valores do trabalho foram descritos de forma limitativa, como sendo as atitudes do trabalhador acerca do que se deve esperar do trabalho e como ele deve percepcioná-lo, a fim de atingir as suas expectativas sobre o mesmo (Smola & Sutton, 2002). Os valores são bons guias no que respeita a tomadas de decisão dos indivíduos perante o trabalho. São também duradouros e relativamente resistentes à mudança. Existe alguma dificuldade em distinguir valor em sentido lato e valores do trabalho. Os valores do trabalho dizem respeito ao modo como as pessoas se sentem perante os resultados que devem atingir no seu local de trabalho. Este tipo de valores podem adequar as percepções dos colaboradores e suas preferências no local onde exercem a sua actividade, desempenhando uma influência directa nas atitudes, comportamentos do colaborador bem como na resolução de problemas (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010).

Os valores podem determinar o comportamento ético de cada um no seu local de trabalho. Estes valores são fundamentais para que as pessoas possuam uma boa experiência no seu local de trabalho (Smolla & Sutton, 2002). A ética assume também um papel importante na teoria dos valores, em que esta se pretende aplicar a contextos que envolvam relações humanas, tais como os que caracterizam o ambiente empresarial (Almeida, 2010).

O trabalho actual exige tomadas de decisão, resolução de problemas e resolução de problemas de gestão. A solução para este tipo de questões pode não ser clara, mas a decisão pode exigir uma prioridade de escolhas para seleccionar o melhor, considerando as circunstâncias. Dose (1997), baseando-se em pesquisas dos autores, Smola e Sutton (2002) propõe uma definição abrangente de valores do trabalho e um quadro estrutural, que reflecte os elementos principais da construção reduzindo a confusão das suas fronteiras conceptuais. Nesse sentido, a autora propõe, usar a seguinte definição: "Os valores do trabalho são as normas de avaliação relativas ao trabalho ou ao ambiente de trabalho através do qual indivíduos podem discernir o que é "norma ou avaliar a importância das preferências" (p. 366) (Dose, 1997 cit in Smola & Sutton, 2002).

Aparentemente, o trabalho vai sofrendo transformações e com ele os valores também vão mudando com o tempo, alguns de forma mais significativa do que outros. Estes mudam com o tempo, como consequência do ambiente social onde estamos inseridos e em menor grau alteram-se perante o processo de maturação dos indivíduos (Smola & Sutton, 2002). Os valores do trabalho são definidos por Porto e Tamayo (2003) como: "princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de

trabalho”( p.146) (Porto & Tamayo, 2003). Contudo, eles acarretam características cognitivas, motivacionais e hierárquicas. Cognitivas, porque os valores projectam um conjunto de crenças sobre o que é desejável, motivacionais, porque revelam desejos/ambições dos indivíduos, e hierárquicas porque cada ser humano cria hierarquias de valores com base no interesse que outorgam a cada um deles (Porto & Tamayo, 2003). Donald Super (1980), define valores do trabalho como “um objectivo, um estado psicológico, um relacionamento, ou uma condição material que se procura alcançar” (p.130).

Os valores são partilhados socialmente a partir do que é justo e desejável, são estáveis e dizem respeito ao que é pessoal e socialmente admissível na nossa conduta. Além destas questões, os valores determinam como nos devemos comportar ou agir perante algo, sendo estes centrais para a personalidade dos indivíduos e respectiva estrutura cognitiva, influenciando todas as facetas do comportamento humano, nomeadamente, as atitudes, decisões, julgamentos morais, avaliações entre outras. (Rokeach, 1973 cit in Almeida, 2010).

Os autores, Meglino & Ravlin (1998) afirmam a existência de apenas dois tipos de valores. O primeiro tipo de valores diz respeito ao valor que o indivíduo coloca num objecto ou resultado do seu trabalho, por exemplo o montante do salário. O mesmo acontece com o termo valência, presente nas teorias da expectativa de Vroom, em que esses resultados e objectos adquirem mais valor através da sua relação com outros resultados e objectos que por sua vez são fundamentais para alcançar outros resultados e objectos, e assim sucessivamente. Este tipo de processo, talvez seja mais subconsciente e automático do que activo. O segundo tipo de valor pode ser mais frequentemente usado para descrever uma pessoa ao invés de uma situação, ambiente ou objecto. Estes tipos de valores foram divididos em valores instrumentais e terminais. Os valores terminais dizem respeito a estados finais de existência de uma pessoa para que esta alcance alguma coisa que a satisfaça. Por outro lado valores instrumentais são modos de conduta por exemplo, a honestidade. O autor Rokeach propôs uma relação funcional entre estes dois tipos de valores, onde os valores instrumentais descrevem comportamentos que facilitam a realização de valores terminais (Meglino & Ravlin, 1998).

A maioria das pessoas procura essas qualidades nas actividades que exerce, em objectos que possa adquirir, em princípios pelos quais se regem nas suas profissões bem como nas avaliações que fazem. Portanto, os valores são considerados os condutores das escolhas pessoais, sociais e também profissionais (Rokeach, 1973 cit in Almeida, 2010).

Alguns estudiosos de comportamento organizacional têm identificado valores que pertencem a duas grandes categorias: valores intrínsecos e extrínsecos. Os primeiros dizem respeito à natureza do próprio trabalho. As pessoas que gostam de desafios, que querem aprender coisas novas, que querem mostrar o seu potencial nos trabalhos que desenvolvem possuem valores intrínsecos. Estas pessoas, nas tarefas que executam, aproveitam as suas capacidades, competências e habilidades para que possam ter alguma autonomia e responsabilidade nas tarefas, nomeadamente, na tomada de decisões, o que faz com que essas tarefas, também sejam percebidas pelo próprio como crescimento pessoal (George

& Jones, 1999). Estes tipos de valores também se relacionam com a motivação de cada indivíduo, a partir da iniciativa, autonomia, reconhecimento, responsabilidade e respeito. Se estes valores forem importantes para as pessoas, estas ficarão mais motivadas para desempenharem o seu trabalho (Macedo, 2008). Além de todas estas questões, os valores extrínsecos focam-se nos processos de trabalho e recompensas inatingíveis, que reflectem o interesse inerente ao trabalho, assim como a aprendizagem e a oportunidade de ser criativo (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010). Os valores extrínsecos estão estritamente relacionados com as consequências do trabalho, tais como o salário, segurança, estabilidade, bons períodos de férias, oportunidades de promoção e ainda um bom horário de trabalho (Macedo, 2008). Estas pessoas percebem o trabalho como um meio de proporcionar segurança económica para si e para a sua família. Estão incluídos nestes valores, o estatuto que se possui dentro da organização ou na comunidade em geral e os contactos sociais que se estabelecem a partir do trabalho que realizam. A maioria das pessoas que trabalha possui valores extrínsecos e intrínsecos, sendo que estes diferem de pessoa para pessoa. Posto isto, autores têm afirmado que os valores de trabalho reflectem aquilo que os trabalhadores tentam adquirir com o trabalho que realizam (George & Jones, 1999).

Quando um valor é aprendido ou assumido, integra-se num sistema organizado de valores, onde cada um é ordenado por ordem de prioridade em relação a outros valores. Esta hierarquia de valores permite concluir que o sistema total de valores é relativamente estável ao longo do tempo (Macedo, 2008).

### **1.3. Ética no trabalho e empresarial**

As empresas, na contemporaneidade, são células fundamentais na estrutura das sociedades contemporâneas, onde predomina um modelo capitalista de organização económica e social.

Desde meados do século XX, à medida que as empresas foram adquirindo um papel fulcral na sociedade, cresceram igualmente as apreensões com os diversos impactos da sua conduta verificando-se, assim, um aprofundamento significativo do estudo do comportamento empresarial e das suas implicações éticas. A partir desta breve introdução pode dizer-se que a ética empresarial se refere ao campo organizacional que estuda os comportamentos e as decisões empresariais que produzem impactos no bem-estar individual e social. É necessário perceber que o termo ética empresarial não se refere a uma forma particular de ética mas sim à sua aplicação no contexto específico da actividade empresarial (Almeida, 2010). O conceito de ética tem sido alvo de investigação e discutido de um modo exaustivo e profundo na literatura em diversas áreas de negócio e também em diferentes contextos (Gaudêncio, 2009). A ética no trabalho pode ser definida como um conjunto de crenças e atitudes que reflectem o valor do trabalho também face ao modo como os indivíduos se comportam em relação ao trabalho (Miller, Woerh & Hudspeth, 2002). Os mesmos autores defendem num

estudo realizado com estudantes universitários que a ética no trabalho se alterou com as gerações, no entanto, afirmam que não houve um declínio mas sim uma alteração de valores dos próprios indivíduos (Miller, Woerh & Hudspeth, 2002).

Com base no trabalho de Weber (1958) a ética no trabalho não é uma simples construção unitária, mas um misto de atitudes e crenças relativamente ao comportamento perante o trabalho. Os autores Miller, Woerh & Hudspeth, (2002) propuseram que a ética é multidimensional, esta refere-se ao trabalho e actividades em relação ao mesmo; pode generalizar-se a outros domínios sem ser o trabalho, nomeadamente tempos livres, escola; é algo que é aprendido e refere-se a atitudes e crenças e não só ao comportamento propriamente dito.

A ética exige que a organização ou um indivíduo se comporte de acordo com as regras, sendo estas pensadas a partir de uma filosofia moral (Tseng, Duan, Tung & Kung, 2010). Taylor no ano de 1975 apresentou a ética como algo que está directamente articulado com a moralidade, sendo esta entendida como um conjunto de juízos morais, padrões e regras de comportamento. A ética pode referir-se especificamente ao comportamento de duas partes perante uma situação. A partir desta definição, o autor refere que estes dois conceitos juntos estudam a conduta humana especificando o que é certo e errado (Taylor, 1975 cit in Tseng, Duan, Tung & Kung, 2010).

A influência que a ética exerce na tomada de decisões tem vindo a ser cada vez mais objecto de estudo, nomeadamente através dos modelos como os de Ferrell (1995) ou de Treverino (1986). Destes modelos resulta o facto de o comportamento ético estar incutido nas características individuais de cada pessoa tais como características organizacionais ou de contexto (Ferrell, 1995; Treverino, 1986 cit in Gaudêncio, 2009).

O conceito de ética está relacionado com a responsabilidade social mas, ao mesmo tempo, são conceitos que diferem. A ética está relacionada com o conhecimento que se possui sobre o que está certo ou errado, ou o que é correcto ou incorrecto. No que concerne ao seio empresarial, a ética diz respeito aos comportamentos e tomadas de decisões a partir de várias hipóteses tendo por base a moralidade do negócio. Esta noção prende-se também com decisões, escolhas ou comportamentos que fazemos espelhando-se nos nossos valores (Ferreira, Santos, Reis & Marques, 2010). O crescimento acelerado sobre questões relacionadas com a ética, nas organizações, é uma constante e uma tendência que não pode cair no esquecimento (Teixeira, 2005).

Quando falamos de um comportamento ser considerado ético ou não ético podemos referir-nos não apenas às crenças/valores ou certezas de uma pessoa, mas também à ligação entre elas e as suas fontes de inspiração. Entendemos por fontes de inspiração a consciência que cada pessoa possui sobre algo (Teixeira, 2005).

A ética pode ser percebida individualmente, mas qualquer tipo de conduta tem por detrás um conjunto de valores essenciais. Muitos destes valores são bastantes tradicionais mas continuam a ser válidos, como por exemplo, ser-se honesto, ter coragem de assumir as decisões mesmo contra a opinião da maioria, ser tolerante e flexível entre outros (Ferreira,

Santos, Reis & Marques, 2010). Não descurando a importância das características de cada indivíduo, as características organizacionais também são importantes pelo facto de permitirem aos gestores um maior controlo no que diz respeito ao ambiente de trabalho de forma a influenciar os indivíduos (Treverino, 1986 cit in Gaudêncio, 2009). Num número elevado de empresas, os gestores têm vindo a divulgar e estimular as actuações consoante os princípios éticos, isto porque, a longo prazo, pode representar potenciais melhorias competitivas resultando desta abordagem uma boa imagem perante os consumidores, trabalhadores e público em geral (Teixeira, 2005).

É necessário referir que cada vez mais os valores da sociedade são instáveis, daí o facto de as empresas se preocuparem com a ética e responsabilidade, dado que seguem a evolução dos valores. O reconhecimento dos valores existentes e sua evolução, permite perceber quais os comportamentos inerentes e coerentes com os mesmos e quais as acções que chocam com os valores (condutas não éticas) (Teixeira, 2005).

Os membros que fazem parte de uma determinada organização regem-se e partilham um conjunto de valores que se relacionam com os valores éticos corporativos, em que estes têm a função de ajudar a estabelecer e manter as normas e as fronteiras do que se pode considerar certo ou errado (Gaudêncio, 2009).

No dia-a-dia, os trabalhadores das empresas deparam-se com problemas de carácter pragmático ou prático, o que não quer dizer que não possam possuir uma dimensão ética. Nas situações diárias, verifica-se frequentemente que o mesmo acontecimento induz nas pessoas, considerações distintas, que são avaliadas do ponto de vista de diferentes critérios ou categorias. Uns podem ver aí problemas morais, nem sempre do mesmo género, outros pragmáticos, estéticos ou mesmo políticos. As pessoas diferem não apenas em termos de atitudes em relação aos mesmos valores morais, de escolha de diferentes valores ou de divergentes preferências éticas, mas também no que diz respeito à capacidade de reflexão ética e capacidade de expressar juízos morais. Segundo Swiatkiewicz (2008) a percepção da dimensão ética, dos problemas organizacionais, está intimamente relacionada com a questão do desenvolvimento moral humano, elaborada por Kohlberg a partir da teoria piagetiana (Swiatkiewicz, 2008).

O comportamento não ético é um conjunto de complexidade estrutural, pessoal e situacional, embora não necessariamente em proporções iguais. A tentativa de participar (comunicar ou denunciar) condutas impróprias no trabalho, transgressões na (ou da) organização pelos trabalhadores, que não têm como fim a obtenção de benefícios ou vantagens para o próprio, designada em inglês por *whistle-blowing*, é um esforço empreendido para consciencializar os outros das práticas consideradas ilegais, injustas, danosas ou prejudiciais (Swiatkiewicz, 2008).

Existem questões igualmente importantes acerca deste tema específico, nomeadamente os programas éticos que as empresas reconhecem. Algumas empresas promovem a cultura ética estabelecendo assim valores positivos que influenciam os membros integrantes das organizações. Outras empresas implementam códigos de conduta ou

estabelecem regulamentos e promovem também programas de formação para dar orientações aos trabalhadores sobre o conceito de ética. O autor Paine (1994) debateu a questão de os programas com ênfase nos valores e no aconselhamento terem impacto positivo e duradouros (Gaudêncio, 1999). Miller, Woerh & Hudspeth, (2003) identificaram sete componentes da ética do trabalho nomeadamente, a Centralidade do trabalho; Trabalho duro; Lazer; Adiamento de gratificações; Ética/Moral; Auto-confiança e Desperdício de tempo. A Centralidade do trabalho refere-se à importância que um indivíduo atribui ao trabalho e à oportunidade de trabalhar. Um estudo realizado com adultos e jovens conclui que a geração mais jovem tem tendência a acreditar que o trabalho é uma dimensão central nas suas vidas (Miller, Woerh & Hudspeth, 2002).

A componente relativa ao trabalho árduo diz respeito a uma crença que a pessoa possui para melhor alcançar os seus objectivos, através do compromisso em relação ao valor e à importância do trabalho. Uma pessoa que esteja comprometida com o trabalho árduo pode superar qualquer obstáculo e pode alcançar exigentes pessoais. Pessoas mais velhas e mais novas tenderão a perceberem de maneira diferente o trabalho duro, sendo que os seus comportamentos tenderão a ser diferentes perante o trabalho (Miller, Woerh & Hudspeth, 2002).

A componente relativa ao lazer diz respeito à compreensão das relações entre este conceito e o trabalho. A ampla compreensão desta concepção requererá que se faça uma distinção entre o potencial de lazer, a actividade de lazer e a orientação para o lazer (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010). O potencial de lazer diz respeito a flexibilidade existente para fazer o que se quer fazer quando uma pessoa assim o deseja. A noção de actividade lúdica é uma actividade que o indivíduo desempenha fora do trabalho e finalmente a orientação lúdica é o desejo das pessoas em participarem em actividades que não digam respeito ao trabalho. Alguns estudos referem que sujeitos com elevada motivação para actividades de lazer tendem a receber menos realização com o trabalho, tendem a sentir-se menos completos ao contrário dos indivíduos que possuem um baixo interesse em actividades de lazer (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010)

Uma outra dimensão da ética, apelidada de Adiamento de gratificações, reflectir-se-á na capacidade que as pessoas possuem para renegar recompensas a curto prazo, no sentido de obterem benefícios a longo prazo (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010). O indivíduo tem a capacidade de manter ou realizar uma acção/tarefa a fim de atingir objectivos a longo prazo, embora saiba que podem existir alternativas para que seja recompensado a curto prazo. Estudos acerca deste assunto referem que as escolhas impulsivas perante algo, revelam falta de autocontrolo em outras esferas de vida nomeadamente em relação ao desempenho (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010).

Baseados nas pesquisas de Witt (1990) quando existe um forte comprometimento e satisfação para com a organização, pode haver uma associação com uma orientação ou capacidade para adiar a gratificação (Witt, 1990 cit in Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010).

A dimensão relativa à moralidade é usada para descrever como é que as pessoas agem perante algo, já a ética refere-se aos padrões de comportamento, especialmente às regras do que é certo ou errado. Porém, estes dois conceitos são usados indistintamente como forma de se referirem ao modo como as pessoas agem ou devem agir (Miller, Woehr & Hudspeth, 2002).

A autoconfiança pode ser particularmente ponderada em pessoas que ainda não estão bem posicionadas relativamente à sua carreira. Eventualmente, será necessário que as pessoas demonstrem a capacidade que possuem para serem independentes no seu local de trabalho, tendo em conta que o ambiente possa não ser negativo bem como o facto de o compromisso a longo prazo não seja, dos melhores entre empregados e empregadores (Miller, Woerh & Hudspeth, 2002). Estudos têm referido que jovens têm mais tendência a serem auto-confiantes, pelo facto de possuírem desejos de ter mais responsabilidades e tomar decisões mais influentes para que possam obter autonomia no local de trabalho (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010).

A dimensão respeitante ao desperdício de tempo está relacionada com a gestão do tempo, sendo que quem fizer uma boa gestão do mesmo, tenderá a alcançar maior produtividade (Miller, Woerh & Hudspeth, 2002). O uso eficiente do tempo é algo que se vai aprendendo e que pode diminuir o comportamento de evitação, reduzir a ansiedade e aumentar a satisfação (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010).

O comportamento anti-ético é definido como uma conduta que acarreta danos ilegais e moralmente inaceitáveis para a sociedade em geral. Embora exista uma componente ilegal neste tipo de comportamento, não podemos afirmar que uma acção que não é legal, seja linearmente considerada não ética (Ugwu, 2011). À medida que os valores pessoais variam de pessoa para pessoa, podem ter imensas interpretações do que pode ser considerado um comportamento ético ou não ético. Segundo Chaloupka, (1987) na prática, um comportamento ético é algo que é bem ou mal aceite que pode ser considerado bom ou mau (Chaloupka, 1987 cit in Ugwu, 2011).

No que respeita à ética e moral existem diferenças. A moral está ligada a uma crença universal, realizada a partir de valores e normas (Ugwu, 2011). Este conceito abarca um conjunto de padrões adoptados pelos membros de uma cultura. A moral diz respeito ao que está certo ou errado por parte dos membros dessa cultura. É constituída por regras que englobam a sociedade em que estas devem ser cumpridas por todos os membros, se estes desejarem ser aceites pela comunidade, mesmo que elas corrompam princípios éticos assumidos pelas pessoas enquanto indivíduos (Rego, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006). Dizendo de uma forma mais simples, a moral diz respeito ao que a pessoa deve fazer, tendo em conta que existem normas e comportamentos que estão presentes na sociedade (Rego, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006). A moral pode estar também relacionada com a forma das pessoas agirem (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010). A ética pode ser percebida mais em domínios específicos, nomeadamente em relação ao trabalho (Ugwu, 2011). Este conceito é também utilizado para determinados padrões de comportamento, em

particular, a regras do que tende a ser considerado certo ou errado (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010).

Dois conceitos que se aproximam, mas que não devem ser confundidos, dizem respeito à ética e lei. Advoga-se que ser ético é cumprir a lei, e que algumas empresas que actuam tendo por base essa lei são éticas. No caso da lei, esta traduz a moralidade em linhas explícitas de orientação social e práticas, constituindo também as infracções (Rêgo, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006).

Muitas investigações têm sido feitas a partir destas questões, sendo que várias delas têm tentado isolar variáveis que podem facilitar ou inibir o comportamento não ético. O pleno conhecimento desses factores podem ajudar a lidar de uma forma mais positiva, com esse tipo de comportamentos no futuro (Ugwu, 2011). Existem duas grandes teorias sobre a temática da ética destacando, as teorias normativas e as prescritivas. As teorias normativas tentam dar uma resposta a uma questão essencial sobre quais os padrões éticos mais aceitáveis. As respostas a esta questão são várias. Algumas defendem que o que é ético é tudo aquilo que é deliberado pelos profissionais, ou seja os profissionais cumprem com as normas e códigos deontológicos. Outras teorias defendem que a ética implica o cumprimento de diversos princípios universais. A abordagem que diz respeito aos padrões da prática profissional considera que as obrigações e outros padrões de comportamento moral são determinados pelas práticas usuais da comunidade dos profissionais (Rêgo, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006).

Ainda no âmbito das teorias normativas, existem outras teorias às quais vou fazer alusão, mas de forma sucinta, são elas, as teorias utilitaristas e a ética kantiana e o imperativo categórico. A primeira considera que a ética respeitante aos actos depende das consequências, ou seja, uma acção é certa se se traduzir num melhor equilíbrio possível de boas consequências sobre as perniciosas, para as partes envolvidas. Os utilitaristas defendem que a utilidade da moralidade diz respeito à melhoria de bem-estar humano, atenuando assim os danos e engrandecendo os benefícios.

No quadro da ética kantiana, a acção é anti-ética, pois as pessoas são tratadas como simples máquinas, recursos ou capital, e não como seres humanos. É de ressaltar que a ética kantiana não exige que as pessoas sejam usadas como meios para outros fins, sugere, sim, que não devem ser usadas exclusivamente como meios. Do ponto de vista kantiano, o valor moral de uma acção depende da regra pela qual a pessoa se rege. O imperativo categórico diz respeito a uma obrigação incondicional, independentemente da nossa vontade, é categórico pelo facto de não admitir excepções e é imperativo pelo facto de prescrever o que deve ser feito (Rêgo, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006).

Dentro das teorias prescritivas estão presentes a teoria da moralidade comum, a teoria dos direitos, a teoria da ética das virtudes, as teorias feministas e da ética do cuidar e a teoria da justiça. Realizaremos agora uma breve descrição destas teorias começando pela teoria da moralidade comum. Esta teoria defende que existe uma moralidade comum que todos nós repartimos em virtude de uma vida em comunidade. A teoria dos direitos, afasta o

sentido relativamente a conceitos como valores, objectivos, obrigações, padrões e deveres para se focalizar em direitos, direitos estes que dizem respeito ao direito à privacidade, prioridade e ao trabalho.

Em relação à teoria ética das virtudes esta dá importância aos agentes, nomeadamente, em relação ao seu carácter, traços e virtudes, ao contrário das teorias utilitarista e kantiana e dos direitos que se focam em algo exterior ao indivíduo. A teoria da ética das virtudes faz referência ao que se conhece como as virtudes humanas, estas virtudes não são sentimentos ou capacidades inatas, mas é algo treinado e praticado. No que diz respeito às teorias feministas e a ética do cuidar, esta está relacionada com a teoria da ética das virtudes visto que, dá ênfase a traços de carácter como a amizade por exemplo. Esta teoria critica as concepções que tornam o ser humano como entidade exclusivamente racional e considera que muitas vezes, a imparcialidade é muitas vezes negativa visto que encara as pessoas de modo impessoal, anónimo e destituído de necessidades e características especiais. No mundo empresarial esta teoria pode ser muito importante em processos de *downsizing*. Muitas das abordagens éticas dão ênfase às concepções acerca da ética. Posto isto, é necessário fazer alusão a três aspectos: Existem duas orientações da justiça, uma delas diz respeito à natureza subjectiva que pretende descrever o modo como as pessoas percebem a justiça, as suas reacções perante situações de injustiça entre outras. A outra orientação é de natureza objectiva em que procura definir objectivos acerca do que é justo ou não. A outra orientação diz respeito ao facto de a justiça poder ser entendida a partir de três planos, o distributivo, procedimental e interaccional, todos estes planos são importantes e influenciam-se reciprocamente (Rêgo, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006).

Um outro conceito associado ao tema da ética diz respeito à Responsabilidade social empresarial. As empresas são organizações de indivíduos, que apesar dos interesses próprios de cada um, unem esforços em função do interesse económico comum que assegura a satisfação de necessidades sociais e de sobrevivência da própria empresa. Na mesma linha de raciocínio, a empresa é uma organização social, em que a actividade empresarial deve ser entendida como uma actividade comunitária, integrada na sociedade dependente dos seus objectivos e necessidades. Os indivíduos estão integrados na organização, no entanto, as empresas e o indivíduo pertencem a uma comunidade mais alargada (Almeida, 2010). Com o aumento do poder das empresas, deve estender-se também a sua responsabilidade social.

Esta responsabilidade social inclui três compromissos. O económico, em que este pretende gerar lucros e desenvolver o crescimento; um compromisso legal, que deve cumprir e respeitar a lei e um compromisso ético, de ajustar a conduta com os valores morais e as expectativas da sociedade. Perante esta questão, a articulação destes três compromissos constitui o conceito que denominamos de Responsabilidade social empresarial (Almeida, 2010).

Segundo os autores Valentine e Fleischman (2008) parece haver uma ponte e uma relação entre a ética na empresa e a Responsabilidade Social Empresarial. A ética pode ser considerada um ponto de partida para que as empresas se envolvam em práticas socialmente

responsáveis (Valentine & Fleischman, 2008 cit in Gaudêncio, 2009). Nos últimos anos, sobretudo na última década, a Responsabilidade Social Empresarial tem aparecido como tema de discussão nos meios académicos e ao nível das empresas. Isto significa que, por um lado, existe a atribuição de um papel à organização com o objectivo de estas alargarem o capital social e, por outro lado, dão à organização a possibilidade de maximizar uma “imagem positiva” das mesmas, junto dos clientes, garantindo a longo prazo a própria sustentabilidade da marca, numa economia mais ecológica com cuidados a nível ético (Mendes, 2007).

A responsabilidade social empresarial é uma forma de a empresa ser auto-regulada, e é também um mecanismo que dá garantias à empresa para respeitar as leis vigentes, os padrões éticos e as normas internacionais (Ferreira, Santos, Reis & Marques, 2010). É importante referir que sem pessoas e sem um ecossistema, no mínimo estável, não é possível haver desenvolvimento económico sustentado.

Nos dias que correm esta noção tem vindo a ganhar terreno e tem dado origem a uma abertura de consciência, em relação à necessidade de se alterarem os métodos de exploração dos recursos e também em relação à forma de desenvolver o capital humano com o objectivo de se atingirem elevados índices de competitividade (Mendes, 2007).

A Responsabilidade Social Empresarial emerge como desafio às empresas, dando oportunidade às pessoas e ao ambiente de se colocarem no centro e no mesmo patamar dos resultados económicos integrando-os num modelo mais sustentado (Mendes, 2007).

Não sendo uma ideia consensual, nem fácil de ser delineada, a Responsabilidade Social agrega algumas características próprias, sendo que, prevê uma conduta que as empresas elegem voluntariamente para além de prescrições legais; Este conceito está ligado também à noção de Desenvolvimento Sustentável, isto é, as empresas têm que integrar nas suas operações o impacto económico, social e ambiental; finalmente, não acrescenta algo às actividades essenciais e vigentes numa empresa, mas sim uma nova ideia quanto ao modo de gestão das empresas no seu todo (Santos, Santos, Pereira & Silva, 2006).

A Responsabilidade Social não é um assunto recente. Nas empresas a situação tem evoluído tendendo para aceitação desta mesma questão, por parte dos gestores de empresas. Um exemplo desta questão prende-se com o facto de no início do século XX, as organizações, ao definirem a sua missão orientavam-na para questões económicas, hoje, a situação é diferente, visto que existe uma maior diversidade de grupos e existe um leque muito abrangente de interesses, o que dá origem a um maior envolvimento a nível social nos negócios e na empresa (Teixeira, 2005).

A noção de Responsabilidade Social está intimamente ligada à “filosofia” do negócio, existindo uma determinação dos objectivos primordiais de cada empresa, sendo a finalidade principal ampliar os benefícios dos accionistas ou, por outro lado, envolver os *Stakeholders* tentando assim evitar o dano social. A teoria dos *stakeholders* é uma das abordagens com grande importância nas modernas teorias éticas e da responsabilidade social. Esta teoria defende que a condução das empresas não deve ser modelada apenas pelos interesses dos proprietários mas também pelos interesses dos outros *stakeholders*, nomeadamente,

empregados, gestores, clientes e fornecedores. Esta teoria percepciona a empresa como um centro de interesses, individuais ou colectivos que afectam ou podem afectar a actividade na empresa influenciando assim os processos de tomada de decisão com objectivo de alcançar benefícios. O papel dos gestores, ou seja, dos *stakeholders*, requer que estes equilibrem os interesses dos vários *stakeholders*. Quando este equilíbrio, por algum motivo não é alcançado, a empresa acaba por sofrer penalizações. Perante esta questão, o facto de dizermos que uma empresa é eticamente responsável corresponde a dizer que ela não se limita apenas ao cumprimento das regras normais, mas deve comportar-se de acordo com o que os *stakeholders* esperam da empresa (Rêgo, Cunha, Costa, Gonçalves & Cardoso, 2006).

A Responsabilidade Social pode também ser entendida como uma resposta da organização ao apelo do desenvolvimento Sustentável, isto é, diz respeito à integração voluntária por parte das organizações de objectivos e actividades que integram dimensões sociais, ambientais na sua estratégia (Rocha, 2010). Uma das definições de Responsabilidade Social constitui uma relação com a ética transparente da organização, com a sua cadeia de relações, que por sua vez também se ajusta a grupos de pessoas com os seus valores, identidades, e as inter-relações entre esses princípios, e os que respeitam e vão na direcção do desenvolvimento sustentável. No caso da responsabilidade social empresarial isto pode dar-se através do estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade e do planeta (Ursini & Sekiguchi, 2005).

A Responsabilidade social das empresas tem como principal característica a coerência ética nas práticas e relações com seus diversos públicos, cooperando para o progresso contínuo das pessoas, das comunidades e dos relacionamentos entre si e também com o meio ambiente. Ao adicionar às suas competências básicas a conduta ética e socialmente responsável, as empresas tendem a conquistar o respeito das pessoas e das comunidades atingidas pelas suas actividades, pelos colaboradores e pela preferência dos consumidores.

Associada à noção de Responsabilidade Social Empresarial alia-se também a noção de Desenvolvimento Sustentável. A ideia fundamental deste conceito é de que todos os agentes devem procurar satisfazer as suas necessidades sem as comprometer com as necessidades das gerações vindouras. Segundo a *World Business Council for Sustainable Development* o *Desenvolvimento Sustentável* “exige a agregação de questões sociais, ambientais e sociais, tendo com a finalidade de proceder a conclusões permanentes tendo em conta o longo prazo” (Cunha, Rêgo, Cunha & Cardoso, 2007).

Segundo Patraquim & Loureiro (2010) o desenvolvimento sustentável diz respeito à satisfação duradoura das necessidades humanas e a melhoria das condições de vida. O propósito do desenvolvimento sustentável é segundo Verina (2010), a satisfação das necessidades da geração presente sem por em causa a capacidade das gerações futuras de satisfazer suas próprias necessidades. Organizações de todos os tipos devem desempenhar um papel importante na realização deste objectivo, porque estas, são uma das principais forças na sociedade de hoje (Verina, 2010).



# Capítulo 2- Estudo Empírico

## 2.1 Objectivos e caracterização do estudo

A presente investigação surgiu com o objectivo de conhecer e compreender melhor fenómenos como significado do trabalho, valor do trabalho e ética.

Este estudo pode ser dividido em três partes, relativamente aos objectivos do mesmo. Como objectivos gerais pretendemos caracterizar e descrever de modo aprofundado os fenómenos do significado, valor e ética no trabalho, bem como identificar e posteriormente caracterizar o perfil ético e de valores na empresa em causa, analisando também a possível relação entre os diferentes perfis encontrados e as características sócio-demográficas dos mesmos. Posteriormente, a um nível mais específico, fazendo parte ainda do primeiro estudo empírico, pretendemos caracterizar a amostra por variáveis sócio-demográficas, caracterizar a amostra por dimensões, partindo da escala original - Escala multidimensional do perfil ético e validação do instrumento adaptado à população portuguesa Escala Multidimensional do Valor do Trabalho para a nossa amostra.

Face ao objectivo geral, foram delineadas algumas hipóteses com o objectivo de orientar e auxiliar a análise dos dados obtidos, direccionando-as posteriormente para os objectivos mais específicos pretendidos com esta investigação. Para conseguirmos obter uma caracterização, descrição e explicação do Valor do trabalho na organização em estudo foram formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese1: Existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres relativamente à valorização e percepção face ao trabalho.

Hipótes 2: Existem diferenças estatisticamente significativas no modo de perceber e valorizar o trabalho segundo a idade.

Hipótese 3: Existem diferenças estatisticamente significativas quanto à valorização e percepção do trabalho entre trabalhadores segundo as habilitações literárias.

Hipótese 4: Existem diferenças estatisticamente significativas em relação à valorização e percepção do trabalho segundo os trabalhadores que trabalham por turnos e os trabalhadores que trabalham no horário normal.

Hipótese 5: Existem diferenças estatisticamente significativas no modo de perceber e valorizar o trabalho em trabalhadores com mais ou menos experiência profissional.

Hipótese 6: Existem diferenças significativas quanto à valorização e percepção do trabalho, entre trabalhadores com contrato indeterminado e trabalhadores com contrato determinado.

## 2.2. Contexto e problemática de Investigação

Este estudo foi realizado numa empresa do sector automóvel, que altera peças e cria componentes para motores e caixas de velocidade completas, para uma gama de automóveis Renault/Nissan. Actualmente designa-se por Companhia Aveirense de Componentes para a Indústria Automóvel S.A. Esta empresa aposta na especialização e formação de Engenheiros Mecânicos, Electromecânicos, Electrónicos e Electrotécnicos. A partir da especialização e formação nas áreas acima referidas, houve necessidade de contratar pessoas mais jovens para exercerem cargos superiores relacionados com as áreas mencionadas. A questão da contratação de pessoas leva a que estes colaboradores valorizem mais o trabalho trazendo também mais-valias para a empresa. A questão da valorização do trabalho, não acontece só por parte das pessoas, acontece também por parte da empresa, pelo facto de esta passar similarmemente a valorizar o trabalho e as pessoas que o desempenham.

O presente tema de Dissertação surgiu a partir de um estudo realizado na empresa sobre o tema *Motivação*. A partir deste tema geral, tentámos ser mais específicos, e acabámos por nos interessar por estudar o Valor do trabalho/Significado do trabalho na população mais jovem e com menos experiência de trabalho e na população com mais idade e com mais experiência de trabalho.

Na empresa em questão, existe a denominação de “*Dois Gerações*”, conceito este, amplamente usado na empresa, onde existe uma pirâmide etária, caracterizada pelos colaboradores ao nível da idade, sendo que a maioria pertence a uma faixa etária entre os 25 aos 35 anos e outra entre a faixa etária dos 40 aos 55 anos. Este tipo de contexto acaba também por ser interessante, pela possibilidade de se poder perceber, o modo como os valores vão sendo percebidos ao longo do tempo pelos colaboradores e pelas pessoas que os gerem.

É importante perceber também se existem diferenças a este nível e se o padrão de valores se alterou ao longo do tempo ou se se mantém um padrão homogéneo relativamente aos mesmos. A empresa assume que a população é heterogénea em relação às duas gerações, ou seja, as visões, compreensões, percepções e valorização do trabalho diferem nas duas faixas etárias, sendo este um dos objectivos principais deste estudo e um dos contributos do mesmo

### 3.1 Tipo de estudo

Por se tratar de um estudo eminentemente exploratório, o método de investigação utilizado foi o descritivo e correlacional, isto é, centrado na descrição e caracterização das variáveis envolvidas no estudo e na compreensão das relações existentes entre as diferentes variáveis (Almeida & Freire, 2007).

Recorreu-se à técnica de investigação por questionário anónimo e Auto-administrado para a recolha de dados, aplicando-se o método de investigação quantitativo na adaptação e validação do instrumento.

O tipo de estudo é descritivo, de um caso organizacional com uma componente de investigação instrumental.

### 3.2 Participantes

O estudo reporta-se a uma amostra de funcionários da empresa Renault C.A.C.I.A S.A., em Aveiro. A amostra foi recolhida de uma população de 907 efectivos, representando cerca de 20% dos mesmos. Os participantes foram seleccionados pelo método de amostragem aleatória simples, através do critério de inclusão na categoria profissional (Quadros e Não Quadros). Neste tipo de amostragem a amostra é obtida de forma aleatória, isto é, a probabilidade de cada elemento da população fazer parte da amostra é igual para todos os elementos. A amostragem simples permite que todos os sujeitos sejam seleccionados completamente ao acaso (Maroco, 2007, p.30). Optou-se por este método de amostragem por ser simples e por conduzir à selecção de uma amostra que se adequa aos objectivos desta investigação.

Na população geral da empresa, existem aproximadamente 4% de mulheres, 18% de colaboradores com formação superior e dois tipos de Mão-de-Obra (MO), Quadros e Não Quadros. Os trabalhadores de Quadro definem-se como aqueles que apresentam formação académica superior (> 15 anos) ou promoção pela experiência adquirida (“lógica francesa de cadres”). A população de trabalhadores Não Quadro considera três tipos de mão-de-obra, mão-de-obra directa (MOD, ex: Operadores); mão-de-obra indirecta (MOI, e.g., Mecânicos, Técnicos de Controlo de Qualidade); e, CET NQ (e.g., Administrativos). O quadro 1 apresenta a caracterização da população e amostra da empresa Renault C. A. C. I. A. segundo as 8 direcções/departamentos da empresa.

Quadro 1.  
Caracterização População/Amostra C.A.C.I.A. segundo o tipo de Direcção

Departamentos/Direcções	Quadros		Não quadros						Total	Amostra (%)
	H	M	MOD		MOI		CET NQ			
			H	M	H	M	H	M		
DRH- Direcção de Recursos Humanos + CFT	4	8	-				4	5	21	4
DCL- Direcção de compras e Logística	12	4	25	-	19	1	4	1	66	13
DPR- Direcção de Produção	43	4	427	2	32	-	23	1	532	106
DQ- Direcção de Qualidade	26	2	16		40	1	1	2	88	18
DM- Direcção Manutenção	28	4	1		64	-	1	1	99	20
DF- Direcção Financeira	4	4	-		-	-	3	2	13	3
DSI- Direcção de Sistemas de Informação	8	1	-				-	1	10	2
DED- Direcção da Engenharia	34	3	-		5	-	31	5	78	16
Total	159	30	469	2	160	2	67	18	907	181
Amostra em (%)	32	6	94	0	32	0	13	4	181	

Dos 181 trabalhadores seleccionados de forma aleatória, para o estudo, apenas aceitaram responder ao questionário 130 sujeitos. A taxa de resposta ao instrumento de recolha de dados foi de aproximadamente 94%, isto é, dos 130 questionários entregues, 122 foram respondidos. Devido à avaliação da aleatoriedade dos dados perdidos consideraram-se para análise apenas 113 casos válidos (86.9% do total). De facto, a análise do número de casos com dados válidos, a percentagem e o número de casos com dados perdidos (Cf. Anexo 1- Quadro 1) permitem verificar que a extensão de dados perdidos variou entre 0 a 8.2% tendo as variáveis 35 e 48 registado o pico máximo de casos perdidos (n=10).

Para determinar se os dados perdidos estão concentrados no conjunto seleccionado de casos analisou-se a disposição gráfica dos dados perdidos para cada caso e os níveis extremamente altos de dados perdidos (Cf. Anexo 2-Quadro 2). Portanto, verificou-se que os casos, 41, 50, 61, 62, 63, 81, 82, 104 e 120 apresentavam entre 16.9 e 50.8% de dados omissos. Todos os demais casos exibiram padrões que têm essencialmente uma ou duas ocorrências. Neste sentido, optou-se por retirar da análise os 9 casos que apresentam níveis mais elevados de dados perdidos.

Desta forma, o estudo incide numa amostra de 113 funcionários da empresa Renault C.A.C.I.A S.A., em Aveiro.

### 3.3 Instrumento

Na recolha de dados foram utilizados dois questionários. Um primeiro contendo questões sobre as características socio-demográficas e a situação profissional dos funcionários participantes no estudo e, um segundo, denominado Escala Multidimensional da Ética no Trabalho originalmente desenvolvido e validado por Miller, Woher e Hudspeth (2002), adaptado e traduzido para Português como Escala multidimensional do Valor do Trabalho por Leitão e Paixão (2003).

Esta escala de auto-avaliação multidimensional reflecte as atitudes e crenças dos profissionais relacionados com o comportamento no trabalho, segundo diferentes dimensões: centralidade no trabalho, auto-confiança, trabalho árduo, lazer, moral/ética, adiamento de gratificações e desperdício de tempo. Conceptualmente, os 65 itens distribuem-se pelas sete dimensões atrás referenciadas, como mostra a tabela 2.

Quadro 2.  
Escala Multidimensional de Valor no trabalho

Dimensões	Itens
Auto-confiança	6, 21, 26, 28, 32, 34, 44, 50, 55, 59
Moral/Ética	7, 15, 16, 25, 37, 48, 51, 54, 57, 61
Lazer	5, 8, 14, 18, 27, 31, 43, 49, 58, 63
Trabalho Árduo	17, 20, 22, 24, 35, 38, 45, 47, 53, 60
Centralidade no Trabalho	2, 4, 10, 13, 30, 33, 40, 41, 52, 64
Desperdício de Tempo	1, 9, 12, 23, 36, 39, 56, 65
Adiamento de Gratificações	3, 11, 19, 29, 42, 46, 62

Outros instrumentos foram utilizados no Brasil para que estes reflectissem a especificidade da cultura Brasileira, são eles o IST, Inventário do Significado do Trabalho de Borges (1999) e a EVT, Escala de valores relativos ao trabalho (Porto & Tamayo, 2003). Ambos foram aplicados numa amostra de 790 profissionais de várias organizações, desde públicas privadas entre outras instituições em São Paulo.

Outros instrumentos existentes para estudar a temática dizem respeito ao Rockeach value Survey (RVS) que tem como objectivo que os respondentes ordenem uma lista de valores segundo o grau de importância que lhes atribuem como princípios orientadores. O Schwartz Value Survey (SVS), instrumento que tem como objectivo testar a teoria deste autor em que é pedido aos inquiridos que atribuem um grau de importância a um conjunto de 57 valores específicos como princípios orientadores do indivíduo (Almeida, 2010).

Relativamente ao instrumento Meaning of Work Questionnaire, desenvolvido pela equipa MOW, 1987, este é composto por 30 questões, sendo que a maioria das respostas são dadas a partir de uma escala de Likert pontuada entre 1 a 6. Este questionário tem como objectivo perceber quais as expectativas e as percepções que as pessoas possuem em relação ao trabalho. A escolha do instrumento recai na - Escala Multidimensional do Valor do Trabalho. Este instrumento é composto por 65 afirmações, as quais devem ser respondidas de

acordo com a opinião pessoal do trabalhador numa escala de concordância crescente, a variar entre “1-Concordo Totalmente” e “5- Discordo Totalmente”. Trata-se portanto de itens cuja escala de resposta é do tipo de *Likert* de 5 pontos. Os itens 16, 48 e 57, sublinhados no quadro 2, foram invertidos uma vez que estavam formulados em sentido negativo.

### **3.4 Procedimentos de Recolha de Dados**

A administração do Questionário Sócio-Demográfico e da Escala Multidimensional do Valor do Trabalho foi realizada a uma amostra de trabalhadores da empresa da Renault C.A.C.I.A.

O pedido de autorização para recolha de dados junto dos funcionários foi dirigido ao Director de Recursos Humanos da Empresa (Cf. Anexo 3). A viabilidade do estudo dependeu integralmente da autorização dos responsáveis da empresa e colaboração dos funcionários que participaram no processo de recolha de dados, através do preenchimento dos questionários.

A disponibilização dos questionários para preenchimento foi feita no início do mês de Fevereiro de 2011, por correio electrónico institucional. A recolha dos questionários foi feita por e-mail, por correio interno ou directamente, no prazo limite de um mês.

Os dados recolhidos foram posteriormente inseridos no ficheiro de base de dados de Statistical Package for the Social Sciences, (versão 19.0.) com vista ao seu tratamento estatístico.

Dada a natureza do tratamento de dados, não permitindo a identificação dos inquiridos, ficou garantida a confidencialidade e segurança de protecção de dados pessoais prevista na lei e boas práticas, éticas e deontológicas, da Investigação em Psicologia.

### **3.5. Descrição das Variáveis**

De acordo com o tipo de informação que as variáveis fornecem para o estudo é possível identificar três categorias em análise, nomeadamente, as sóciodemográficas, onde estão inseridas as variáveis, género, idade, habilitações literárias e estado civil; a variável situação profissional, onde se inserem, o horário de trabalho, tipo de contrato, experiência profissional, tipo de mão-de-obra e antiguidade na empresa. Finalmente a variável valor do trabalho, esta engloba os 65 itens do instrumento utilizado - Escala Multidimensional do Valor do Trabalho medidos numa escala de likert entre o 0 e 5 pontos. As variáveis acima descritas podem também ser classificadas quanto à sua natureza estatística, em qualitativas e quantitativas. As variáveis qualitativas, em geral, usam contagens ou frequências absolutas,

percentagens ou frequências relativas das classes ou categorias, sendo as variáveis nominais ou ordinais. As variáveis quantitativas, normalmente, resultam em contagens ou de medições. Os resultados das medições são expressos numa escala quantitativa.

No presente estudo encontram-se variáveis qualitativas nominais e ordinais e variáveis quantitativas. Maroco (2007) apresenta esta classificação, destacando: Escala Qualitativa, em que as variáveis são medidas em classes discretas, mas não é possível estabelecer à partida um qualquer tipo de qualificação ou ordenação. Neste estudo, as variáveis que apresentam esta escala de medida são o género, estado civil, horário de trabalho, tipo de contrato, tipo de mão-de-obra; Escala Quantitativa, as variáveis são medidas em classes discretas entre as quais é possível definir uma determinada ordem, segundo uma relação descritível mas não quantificável. As escalas de Likert são um exemplo de variáveis ordinais. Assim sendo, os itens originais da Escala Multidimensional de Valor no Trabalho são variáveis ordinais. Outras variáveis utilizadas no presente estudo que são igualmente medidas numa escala ordinal são as habilitações literárias dos sujeitos e a experiência profissional; Na quantitativa, as variáveis cuja escala de medida permite a ordenação e quantificação de diferenças entre elas. As variáveis idade e os quatro factores latentes resultantes da análise factorial são de natureza quantitativa.

### 3.6. Análise Estatística

O procedimento de análise estatística utilizado neste estudo foi pensado através de vários pontos a ter em conta, nomeadamente, a caracterização da amostra de funcionários da Renault de Aveiro participantes no estudo; a análise da multidimensionalidade da Escala de Valor no Trabalho; e a caracterização das dimensões de Valor no Trabalho encontradas para esta amostra. O estudo descritivo das variáveis abrange as estatísticas adequadas à interpretação dos dados (Pestana & Gageiro, 2005). Assim, para descrever variáveis qualitativas, nominais e ordinais, utilizaram-se frequências absolutas e relativas. Já para descrever variáveis quantitativas utilizaram-se as medidas de tendência central, nomeadamente, a média e os quartis, e como medidas de dispersão, o desvio padrão e a amplitude de variação.

Depois de caracterizada a amostra de participantes no estudo procedeu-se à análise da multidimensionalidade da Escala de Valor no Trabalho por recurso ao conjunto de técnicas estatísticas designadas por Análise Factorial. Esta análise pressupõe a criação de uma escala de medida para factores latentes que expressam o que existe de comum nas variáveis originais. A criação de factores exige a verificação da sua consistência interna. “A consistência interna define-se como a proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos indivíduos inquiridos” (Pestana & Gageiro, 2005, p. 525).

A medida de consistência interna utilizada foi o *Alpha* de Cronbach. De acordo com Nunnally (1978), Pestana & Gageiro (2005) e também Hill & Hill (2000), a consistência interna

considera-se: muito boa para alpha superior a .90, boa para alpha entre 0.8 e 0.9, razoável para alpha entre .70 e .80 fraca para alpha entre .60 e .70 e inadmissível para valores de alpha inferiores a 0.6. Para avaliar a adequação da utilização da análise factorial aos dados utilizou-se a medida de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO). A partir desta questão, utilizou-se o critério de análise paralela para definir o número de factores a extrair.

Na análise paralela os valores próprios de uma matriz de correlação de dados aleatórios são comparados com os da matriz empírica calculada pela análise dos componentes principais. Este procedimento de comparação dos valores próprios focaliza a magnitude de variância explicada pelos componentes. Segundo Reise, Waller e Comrey (2000), é pertinente reter um factor apenas na medida em que este explica maior variância do que o factor correspondente nos dados aleatórios. Assim, no momento em que o valor dos valores próprios dos dados aleatórios é superior ao dos dados empíricos, não será mais adequado reter esse factor. Para identificar o valor dos valores próprios aleatórios, o *software* RanEigen (Enzmann, 1997) foi utilizado (Reise, Waller e Comrey, 2000 cit in Laros & Palacios, 2004).

Aplicou-se o método de extracção dos factores, recorrendo ao método de componentes principais. Obteve-se a solução factorial inicial e a solução após rotação de factores, pelo método de rotação *Varimax*, cujo objectivo é obter uma estrutura factorial na qual uma e apenas uma das variáveis originais esteja fortemente associada com um único factor e pouco associada com os restantes factores (Maroco, 2007, p. 375). Eliminaram-se da matriz de componentes as variáveis com cargas factoriais inferiores a 0.3 (em valor absoluto). Retiraram-se da análise as variáveis com cargas factoriais próximas em diferentes factores (diferença inferior a 0.1) (Stevens, 1986). Após a obtenção da solução factorial procedeu-se ao estudo da validade dos factores extraídos e sua comparação com as 7 dimensões empíricas da escala multidimensional de valor do trabalho de Paixão e Leitão (2003).

Por último, procedeu-se à caracterização das dimensões de Valor no Trabalho encontradas para a amostra de participantes, recorrendo às estatísticas descritivas e a testes de hipóteses aquando da comparação dos valores médios encontrados para cada dimensão de Valor no Trabalho segundo características sócio-demográficas dos participantes no estudo. Assim, utilizaram-se testes paramétricos sempre que as condições de normalidade e homogeneidade das variâncias se verificaram. Para testar a normalidade utilizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) e para testar a homogeneidade das variâncias utilizou-se o teste de Levene. Deste modo, utilizou-se o teste *t-Student* para comparação de médias de uma variável com distribuição normal para duas amostras independentes. Quando esta condição não se verificou, recorreu-se ao teste de *Mann-Whitney*. Utilizou-se o teste de *Kruskal-Wallis* como alternativa não paramétrica à *Anova* para comparar os valores médios de variáveis quantitativas para mais de duas amostras independentes.

Nestes testes são calculadas as estatísticas de teste e a respectiva probabilidade de significância (*p-valor*) e com base nestes últimos, conclui-se se existe evidência estatística para rejeitar ou não a hipótese nula ( $H_0$ ). Como nível de significância ( $\alpha$ ) para decidir se algo é estatisticamente significativo é usado o valor .05 (isto é, 5%). Outros níveis de significância

usados são 0.1 e 0.01. O Software estatístico calculou o *p-valor* (sig.). Todo o procedimento estatístico foi feito por recurso ao software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 19.0.



## 4. Resultados

### 4.1 Caracterização da Amostra de Participantes

O quadro 3 apresenta o perfil dos funcionários inquiridos da empresa Renault C.A.C.I.A S.A., em Aveiro. A amostra é assim constituída por 113 funcionários, sendo 84% do género masculino e 16% do género feminino. Relativamente às habilitações literárias dos funcionários, tem maior representatividade o grau de Licenciatura (29.2%) e de seguida o ensino obrigatório (26.5%). Apenas 6.2% dos funcionários apresentam habilitação ao nível do 1º ciclo do ensino básico e somente um apresenta grau de Mestre. No que diz respeito ao estado civil, constata-se que a maioria dos inquiridos é casada (62,5%). Existem 29,5% que são solteiros e com menor representatividade ser viúvo (0.9%) e divorciado (1.8%).

Quadro 3.

Perfil dos funcionários inquiridos

		Frequência (N)	Percentagem Válida
<b>Género</b>	Masculino	95	84.1
	Feminino	18	15.9
<b>Habilitações Literárias</b>	4ºano	7	6.2
	9ºano	30	26.5
	10ºano	15	13.3
	12ºano	27	23.9
	Licenciatura	33	29.2
	Mestrado	1	.9
<b>Estado civil</b>	Solteiro	33	29.5
	Casado	70	62.5
	Viúvo	1	.9
	União de facto	6	5.4
	Divorciado	2	1.8
<b>Total</b>		113	

A idade dos funcionários varia entre os 18 e os 60 anos, sendo a média de idades de 40.2 com um desvio padrão associado de 11 anos. Verifica-se, por um lado, que 25% dos

funcionários têm menos de 31 anos e, por outro, que 25% têm mais de 51 anos. A idade mais frequente é de 30 anos (Cf. Quadro 4).

Quadro 4.

**Idade dos Funcionários inquiridos**

Estadística	N=113	
Média	40,2	
Mediana	38	
Moda	30	
Desvio Padrão	11	
Mínimo	18	
Máximo	60	
Percentis	25	31
	50	38
	75	51

No Quadro 5 encontra-se descrita a situação profissional dos funcionários inquiridos relativamente à antiguidade na empresa, experiência profissional, tipo de mão-de-obra, tipo de contrato e horário de trabalho. No que concerne à antiguidade, verifica-se que 83.2% dos funcionários trabalha na empresa há mais de 5 anos (inclusive). Destes, existe uma maior representatividade de trabalhadores com 5 a 10 anos de serviço (35.4%) ou com 20 ou mais anos de serviço (29.2%).

A análise da experiência profissional dos funcionários inquiridos corrobora a constatação anterior. De facto, verifica-se que a maioria dos funcionários possui 5 a 10 anos de experiência de trabalho (37.2%) e 25.7%, possui 20 ou mais anos de experiência. Existe uma amostra de 17.7% dos trabalhadores com menos de 5 anos de experiência profissional.

No que se refere à categoria profissional dos trabalhadores da empresa, a maioria dos trabalhadores enquadra-se na categoria mão-de-obra directa (46.9%). Os restantes colaboradores distribuem-se pelas categorias mão-de-obra indirecta (20.4%), CET/NQ (6.2%), CET/Q (23%) e Quadro (4%).

Relativamente à tipologia do contrato dos trabalhadores constata-se que a maioria da amostra inquirida tem um contrato de duração indeterminada, sendo a percentagem de 91.2%. Os restantes 8.8% possuem um contrato de trabalho com duração determinada. Esta grande percentagem de contratos sem termo denota que os quadros da empresa são estáveis. No que diz respeito aos horários de trabalho, a empresa mantém-se em funcionamento permanentemente, sendo que a maioria dos trabalhadores trabalha por turnos (56.6%), com uma maior percentagem de trabalhadores no turno das 6 às 14h (27.4%). Em regime normal (8 às 17h) trabalham 43.4% dos trabalhadores.

Quadro 5.

## Situação Profissional dos Funcionários

Variáveis		Frequência (N)	Percentagem Válida (%)
Antiguidade na Empresa	0 aos 5	19	16.8
	5 aos 10	40	35.4
	10 aos 15	16	14.2
	15 aos 20	5	4.4
	20 ou mais anos	33	29.2
Experiência Profissional	0 aos 5 anos	20	17.7
	5 aos 10 anos	42	37.2
	10 aos 15 anos	16	14.2
	15 aos 20 anos	6	5.3
	20 ou mais anos	29	25.7
Mão-de-obra	MOD	53	46.9
	MOI	23	20.4
	CET/NQ	7	6.2
	Quadro	4	3.5
	CET/Q	26	23.0
Tipo de Contrato	CDD	10	8.8
	CDI	103	91.2
Horário de Trabalho	6 às 14h	31	27.4
	14 às 22h	25	22.1
	22 às 6h	8	7.1
	Normal	49	43.4

## 4.2. A Multidimensionalidade da Escala de Valor no Trabalho

Ao conjunto dos 65 itens que compõem a escala multidimensional do valor do trabalho aplicou-se o conjunto de técnicas estatísticas designada por análise factorial, com o objectivo de explicar a correlação entre variáveis observáveis, simplificando os dados através da redução do número de variáveis necessárias para os descrever (Pestana & Gageiro, 2005).

### 4.2.1. Fiabilidade do questionário EMVT

Para analisar as propriedades psicométricas de cada uma das dimensões que compõem o questionário EMVT verificou-se a fiabilidade das mesmas através do coeficiente Alpha de Cronbach e as correlações entre-itens.

O valor de *alpha* de Cronbach encontrado para os 65 itens foi de 0.869 o que indica uma boa fiabilidade do instrumento.

Quadro 6.

Estadística de fiabilidade do Questionário

Alpha Cronbach	Itens (N)
0.869	65

Analisando separadamente a fiabilidade para cada dimensão do questionário Escala multidimensional do valor do trabalho (Cf. Quadro 7) verifica-se uma boa consistência interna para todas as dimensões do questionário, com valores de alpha de cronbach a variar entre 0.726 e 0.880.

Quadro 7.

Consistência interna do questionário EMVT segundo as dimensões originais

Dimensões	Itens	N itens	Alpha de Cronbach	Média
Auto-confiança	6, 21, 26, 28, 32, 34, 44, 50, 55, 59	10	0.734	3.78
Moral/Ética	7, 15, 16, 25, 37, 48, 51, 54, 57, 61	10	0.849	4.43
Lazer	5, 8, 14, 18, 27, 31, 43, 49, 58, 63	10	0.867	3.64
Trabalho Árduo	17, 20, 22, 24, 35, 38, 45, 47, 53, 60	10	0.880	3.24
Centralidade no Trabalho	2, 4, 10, 13, 30, 33, 40, 41, 52, 64	10	0.814	3.71
Desperdício de Tempo	1, 9, 12, 23, 36, 39, 56, 65	8	0.738	3.81
Adiamento de Gratificações	3, 11, 19, 29, 42, 46, 62	7	0,726	3,55

Com base nas correlações entre-itens dentro de cada dimensão optou-se por retirar da análise os itens 21, 26, 29, 42, 53, 55 e 65 por não se correlacionarem adequadamente com os restantes itens, ou seja, por apresentarem correlações negativas e baixas com os demais itens da sua dimensão, o que significa que estes itens não mostram contribuição suficiente para definir a variável latente que se pretende medir (Hill & Hill, 2000).

O Quadro 8 apresenta os valores de Alpha de Cronbach recalculados após remoção dos referidos itens da respectiva dimensão. Verificou-se um aumento dos valores de Alpha para todas as dimensões onde foram retirados itens (a variar entre 0.759 e 0.897), o que indica uma maior consistência interna destas sub-escalas. É possível assim concluir que os níveis de consistência interna para as diversas componentes da sub-escala são bons uma vez que se situam acima do valor de referência.70 (Hair, et al., 2010)

Quadro 8.

**Consistência interna do questionário EMVT considerando apenas os itens válidos**

Dimensões do EMVT	Itens retirados	N itens retirados	Alpha de Cronbach recalculado
Auto-confiança	21, 26, 55	3	0.779
Moral/Ética	--	0	--
Lazer	--	0	--
Trabalho Árduo	53	1	0.897
Centralidade no Trabalho	--	0	--
Desperdício de Tempo	65	1	0.761
Adiamento de Gratificações	29, 42	2	0.759

#### 4.2.2. Análise factorial

Para avaliar a adequação da utilização da análise factorial aos dados analisou-se o KMO.

Os indicadores estatísticos do teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) e do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 (1653) = .734, p < .001$ ) suportam a execução da análise da estrutura factorial (Cf. tabela 9).

Quadro 9.

**Testes KMO e de Esfericidade de Bartlett**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.734
Bartlett's Test of Approx. Qui-quadrado Sphericity	3867.4
	1653
	0.000

Utilizou-se o critério de análise paralela para definir o número de factores a extrair. A tabela 10 mostra os valores próprios empíricos das duas amostras assim como os aleatórios.

Quadro 10.

Análise Paralela

Itens	1	2	3	4	5	6	...	58
Dados Aleatórios	2.92	2.73	2.58	2.46	2.36	2.26		
Dados empíricos	10.82	7.97	5.13	<b>2.55</b>	2.11	1.88		.04

Conforme é possível verificar, o componente 4 é o último em que os valores próprios empíricos são superiores aos aleatórios. Já no componente 5, os valores empíricos são menores do que o valor aleatório. Estes dados mostram claramente a existência de 4 factores.

De seguida, aplicou-se o método de extracção dos factores, recorrendo ao método de componentes principais.

Obteve-se a solução factorial inicial e a solução após rotação de factores, pelo método de rotação *Varimax* (Cf. Anexo 4). A solução factorial obtida após rotação de factores apresenta-se no quadro 11. Neste caso, é sugerido que sejam retirados os itens 4, 28, 33, 34, 46 e 62 por apresentarem cargas factoriais próximas (diferença inferior a 0.1) em dois factores diferentes e o item 54 por ter uma carga factorial inferior a 0.3 para todos os factores. Desta forma foram retirados um total de 7 itens na aplicação da análise factorial. A variância explicada por este modelo é de 45.6%. Aplicando o mesmo procedimento na obtenção da solução factorial para 4 factores apenas com 51 itens originais obteve-se o agrupamento presente na tabela 11. O valor de KMO obtido para 51 itens foi de 0.747 o que continua a indicar uma boa adequação da técnica análise factorial aos dados. O total de variância explicada por este novo modelo é de 48.7% que denota uma melhoria de 3.1% comparativamente com o modelo anterior (Cf. Anexo 4).

Quadro 11.

Resumo da Solução factorial final: 4 factores latentes do valor do trabalho

Descrição dos factores	Identificação dos itens	Consistência Interna	Variância Explicada
Ética e Moral/ Desperdício de tempo	1; 2; 3; 6; 7; 9; 10; 12;15; 16; 23; 25; 30; 36; 37; 39; 41; 48; 51;52; 55; 56; 57; 61	0.906	18.044
Centralidade do trabalho/ Trabalho árduo	13; 17; 20; 22; 24; 35; 38; 40; 45; 47; 60; 64	0.905	14.298
Lazer	5; 8; 14; 18; 27; 31; 43; 49; 58; 63	0.868	10.590
Autoconfiança/Adiamento de gratificações	11; 19; 32; 44; 50; 59	0.665	5.793

Assim, analisando o agrupamento das variáveis em factores e atendendo às dimensões empíricas referenciadas no instrumento obtém-se a seguinte interpretação para os factores latentes encontrados:

- O Factor 1 está relacionado com Padrões de comportamento e gestão eficaz do tempo, apresentando uma boa consistência interna (.906) e variância explicada de 18.044%;
- O Factor 2 refere-se ao Enfoque que é dado ao trabalho, sendo a consistência interna desta escala muito boa (.905) e a variância explicada de 14.298%;
- O Factor 3 refere-se ao Lazer, apresentando uma boa consistência interna (.868) e variância explicada de 10.590%;
- O Factor 4 refere-se à Autoconfiança, sendo a consistência interna boa (.665) e variância explicada de 5.793%.

É possível afirmar, a partir da literatura consultada que o instrumento por nós utilizado mede um conjunto de atitudes e crenças face ao modo como os indivíduos se comportam em relação ao trabalho com base nas dimensões supramencionadas no quadro 12 (Leitão, Paixão, Silva & Miguel, 2003). Após a validação do instrumento *Escala Multidimensional do Valor do Trabalho* para a nossa amostra verifica-se, a partir do procedimento estatístico da Análise factorial que os mesmos apresentam a solução final de 4 factores, agregando 3 dimensões nas que já existem.

À dimensão Desperdício de tempo associou-se à dimensão Ética e Moral, à dimensão Centralidade do trabalho foi agregada a dimensão Trabalho Árduo, à dimensão Autoconfiança associou-se a dimensão Adiamento de gratificações. Ao chegarmos a esta solução é necessária a validação do instrumento, na nossa amostra, para que possamos tirar conclusões mais claras em relação aos resultados.

Em relação à dimensão Ética e Moral/Desperdício de tempo passamos a denominá-la por padrões de comportamento e gestão eficaz do tempo. Padrões de comportamento pelo facto de ser um conceito que abrange tanto a ética como a moral. Ambos os conceitos dizem respeito aos comportamentos que as pessoas adoptam em relação ao modo como devem agir perante alguém ou alguma situação e também a regras que estas consideram mais correctas ou menos correctas.

Entendemos que o desperdício de tempo está relacionado com a gestão do tempo. Aqui o desperdício poderá ter alguma ligação com as actividades que não acrescentam valor à empresa, por exemplo o adiamento de tarefas, isto, porque muitas das pessoas dentro das organizações dedicam-se mais a tarefas de menor importância do que àquelas com maior importância. Obviamente que para este adiamento de tarefas existem possíveis explicações, por exemplo o medo de falhar, o medo de não saber como se realiza a tarefa ou o estabelecimento de padrões muito elevados para a concretização da mesma.

Tendo por base as nossas inferências em relação a esta dimensão podemos eventualmente referir que a mesma pode estar relacionada com a devoção que as pessoas colocam no trabalho que realizam, esta ideia é também fundamentada pelos autores (Miller, Woerh & Hudspeth, 2003), em que os mesmos afirmam que quanto maior é a devoção da pessoa pelo seu trabalho menor desperdício de tempo esta utiliza.

Quanto à dimensão centralidade do trabalho esta diz respeito à importância dada pela pessoa ao trabalho que exerce e também à oportunidade de poder de trabalhar. Esta dimensão associa-se com a dimensão trabalho árduo, que está relacionada com o compromisso que o colaborador estabelece com o mesmo. Aliado ainda a esta questão vem a importância que cada pessoa lhe atribui (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2008).

O trabalho árduo pode estar relacionado também com a questão do esforço, ou seja, quanto mais me esforço mais benefícios tenho e mais benefícios tem a empresa. Além destas duas questões esta dimensão pode também estar relacionada com a ideia de que trabalhar arduamente significa que a pessoa evita qualquer tipo de lazer ou ostentação, além de não desperdiçar tempo fazendo com que a empresa apresente bons resultados (Miller, Woehr & Hudspeth, 2002).

A partir desta breve explicação parece-nos que podemos denominar esta dimensão de enfoque no trabalho, ou seja, a importância atribuída ao trabalho e a valorização de cada indivíduo em relação ao mesmo.

Com base em alguma literatura, sobre o conceito de lazer, alguns autores afirmam que o Lazer está relacionado com a compreensão das relações entre lazer e trabalho (Miller, Woehr & Hudspeth, 2002).

Antes de uma explicação mais aprofundada desta questão, é necessário perceber, numa primeira instância, qual a diferença entre trabalho e lazer. O Trabalho é definido como algo que é quase obrigatório, que pode ser ou não remunerado (Lewis, 2003). Este conceito pode ser também definido a partir das percepções que cada pessoa possui e o significado que lhe atribui (Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003).

No que diz respeito ao lazer, este é muitas vezes entendido como a antítese do trabalho (não trabalho), é algo que não se faz por obrigação, o indivíduo fá-lo para ocupação dos tempos livres (Lewis, 2003). Esta relação de lazer pode também estar associado ao conceito de actividades extra-laborais, ou seja, as actividades que o indivíduo desempenha estão fora do ambiente de trabalho. A partir desta questão, optámos por chamar a esta dimensão Lazer, dimensão igual ao instrumento da escala original.

No que concerne à dimensão Autoconfiança, é possível dizer que se refere à imagem que a própria pessoa tem de si própria, a percepção que esta possui em relação às suas capacidades, nomeadamente em relação ao trabalho que desempenha.

Se um indivíduo possuir alguma responsabilidade e tiver que tomar decisões importantes, este tornar-se-á mais confiante e sente-se mais capaz de as realizar dando origem a uma maior autonomia.

Segundo Miller, Woerh e Hudspeth (2002), o adiamento de gratificações está relacionado com a capacidade dos indivíduos renegarem recompensas a curto prazo para obterem benefícios a longo prazo. O facto de se conseguir adiar uma recompensa é algo que não deve ser fácil e pode demorar algum tempo até ser conseguido.

Esta capacidade de adiar as recompensas pode ter a ver com algumas prioridades que o indivíduo estabeleça para si mesmo e também pode estar relacionado com o que este valoriza, não só no trabalho mas também fora dele. Tendencialmente, a maioria dos indivíduos age pelo princípio do prazer, ou seja, e explicando melhor esta situação, o princípio do prazer está relacionado com a recompensa imediata, ou seja, relacionando-se também com motivação extrínseca, contrariamente, as pessoas que têm capacidade para renegar uma recompensa a curto prazo, pelo simples facto de se sentirem motivadas, satisfeitas com o trabalho que desempenham revela que o trabalho para elas não é percebido como instrumental, estando esta questão relacionada com motivação intrínseca.

### **4.2.3. Validade dos factores latentes do Valor do Trabalho**

Segundo Almeida e Freire (2007) existem várias metodologias disponíveis para o estudo da validade, um dos tipos frequentemente utilizados é a validade de conteúdo. Esta procura apreciar em que medida os itens cobrem os aspectos mais relevantes do construto, isto é, determina o grau de adequação dos itens em relação à dimensão que se quer avaliar. De acordo com o Quadro seguinte podemos avaliar a validade dos resultados obtidos para 4 dimensões, comparando com as 7 dimensões empíricas da escala multidimensional do valor do trabalho.

Quadro 12.

*Comparação do Agrupamento dos Itens obtido pela análise factorial comparativamente com as dimensões empíricas*

Descrição dos factores	Identificação dos itens	Itens não agrupados nas dimensões originais	Dimensões Originais
Ética e Moral/ Desperdício de tempo	7;15,16; 25; 37; 48; 51; 57; 61	54	Moral/Ética
	1; 9; 12; 23; 36; 39; 56	65	Desperdício de tempo
	2; 3; 6; 10; 30; 41	52, 55	Itens de várias dimensões
Centralidade do trabalho/ Trabalho árduo	13; 40; 64;	2, 4, 10, 30, 33, 41, 52	Centralidade
	17; 20; 22; 24; 35; 38; 45; 47; 60	53	Trabalho árduo
Lazer	5; 8; 14; 18; 27; 31; 43; 49; 58; 63		Lazer
Autoconfiança/Adiamento de gratificações	28; 32; 34; 44; 50; 59	6, 21, 26, 55	Autoconfiança
	11; 19	19, 29, 42, 46, 62	Adiamento de gratificações

*Itens excluídos da análise pelo procedimento da Análise factorial: 4, 28, 33, 34, 54, 62, 46*  
*Itens excluídos da análise pelo procedimento da consistência interna: 21, 26, 29, 53, 55, 65, 42*

Com base no quadro 13 é possível constatar que relativamente às dimensões empíricas os construtos ética e moral/desperdício de tempo se juntaram para formar o factor padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo. Do total de 18 itens que compõem as duas dimensões 16 mantiveram a estrutura original. De verificar, porém, que 8 itens das diferentes dimensões agruparam-se neste factor. No que diz respeito ao factor enfoque no trabalho verifica-se que agrupou 3 itens da dimensão Centralidade no trabalho (30% do total dos itens que compõem esta dimensão), 9 itens da dimensão trabalho árduo (90% do total dos itens que compõem esta dimensão) e 1 item da dimensão adiamento de gratificações. Já no que se refere ao factor Lazer, a percentagem de itens comuns com o construto original foi de 100%. Relativamente ao factor designado por Autoconfiança, incorpora 6 itens da dimensão original autoconfiança e 2 itens da dimensão Adiamento de gratificações.

### 4.3. Caracterização das quatro dimensões de Valor do Trabalho segundo a Amostra

No sentido de caracterizar as quatro dimensões latentes de Valor no Trabalho segundo as características sócio-demográficas e contratuais dos trabalhadores participantes no estudo, aplicaram-se diferentes testes de hipóteses.

Na comparação de médias de amostras aleatórias independentes é usualmente utilizado o teste *T-student* ou a análise de variância (Anova), ou como alternativa não paramétrica, o teste *Mann-Whitney* ou de *Kruskal-Wallis*, respectivamente. Para testar os pressupostos de aplicação de testes paramétricos é necessário verificar a normalidade e a homogeneidade de variâncias dos factores resultantes da análise factorial.

O Quadro 14 apresenta a estatística de teste e a probabilidade de significância associada ao teste K-S.

Quadro 13.

#### Teste de normalidade dos quatro factores latentes

Dimensões	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística	Desvio Padrão	Sig.
Padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo	.121	106	.003
Enfoque no trabalho	.099	106	.085
Lazer	.066	106	.200*
Autoconfiança	.045	106	.200*

As estatísticas de teste apresentadas no quadro 14 permitem concluir, com probabilidade de erro de 5%, que as variáveis Enfoque no trabalho, Lazer e Autoconfiança seguem uma distribuição normal (pois o  $p\text{-value} > 0,05$  pelo que não se rejeita a hipótese nula de normalidade das escalas) e que o pressuposto de normalidade falha para a dimensão padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo. Para esta última será necessário recorrer à aplicação de testes não paramétricos para comparação de médias. Respectivamente a alternativa não paramétrica ao teste T-student será o teste Mann-whitney e a alternativa à Anova será o teste Kruskal-Wallis.

O quadro 15 apresenta os valores médios das quatro dimensões do valor do trabalho bem como a probabilidade de significância associada aos testes de hipóteses aplicados para comparação de médias dos grupos independentes em análise.

Quadro 14.

Valores Médios das quatro dimensões de valor no trabalho segundo a amostra de participantes

		Padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo	Enfoque no trabalho	Lazer	Auto-confiança
Género	Masculino	-0.049	0.003	-0.028	0.054
	Feminino	0.257	-0.001	0.150	-0.284
	<i>p-value</i>	<b>0.005*</b>	<b>0.994</b>	<b>0.553</b>	<b>0.205</b>
Idade	18 - 30 anos	0.041	-0.096	-0.287	0.180
	30 - 45 anos	0.227	-0.072	0.268	-0.022
	>45 anos	-0.284	0.145	-0.115	-0.093
	<i>p-value</i>	<b>0.229</b>	<b>0.805</b>	<b>0.057**</b>	<b>0.562</b>
Hab. Lit.	Ens. Bás.	-0.471	0.013	-0.164	0.189
	Ens. Sec.	0.070	0.017	-0.003	0.273
	Ens. Sup.	0.413	-0.006	0.179	-0.436
	<i>p-value</i>	<b>0.002*</b>	<b>0.990</b>	<b>0.381</b>	<b>0.008*</b>
Horário de trabalho	Normal	0.075	0.085	0.079	-0.345
	Por turnos	-0.060	-0.068	-0.063	0.274
	<i>p-value</i>	<b>0.107</b>	<b>0.173</b>	<b>0.468</b>	<b>0.001*</b>
Exp. Prof.	<5 anos	0.236	0.250	-0.406	0.391
	5 - 10 anos	0.118	0.007	0.283	-0.009
	>10 anos	-0.189	-0.105	-0.069	-0.147
	<i>p-value</i>	<b>0.403</b>	<b>0.426</b>	<b>0.037*</b>	<b>0.137</b>
Tipo Contrato	CDD	-0.313	0.799	-0.580	0.399
	CDI	0.029	-0.074	0.053	-0.037
	<i>p-value</i>	<b>0.454</b>	<b>0.011*</b>	<b>0.013*</b>	<b>0.338</b>

\* nível de significância 0.05

\*\*nível de significância de 0.10

Pela análise do quadro 15, verifica-se que os trabalhadores do género feminino apresentam, em média, valores mais elevados de padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo comparativamente com os do sexo masculino (pois  $p\text{-value}=0.005<0.05$ ). Para as restantes dimensões da escala do valor do trabalho não se encontraram diferenças estatisticamente significativas segundo o género.

Relativamente à idade dos trabalhadores da empresa, verifica-se que existe pelo menos uma faixa etária onde os valores médios de Lazer são estatisticamente diferentes das restantes faixas etárias, pois  $p\text{-value}=0.057<0.10$ , pelo que se rejeita a hipótese nula de igualdade de médias. No sentido de averiguar que faixas etárias apresentam valores médios estatisticamente diferentes dos restantes procedeu-se à comparação múltipla de médias com o teste Post-Hoc de Tukey (Cf. Quadro 16). A análise do quadro 16 permite constatar que, em média, os trabalhadores com idades compreendidas entre os 30 e 45 anos apresentam valores mais elevados na dimensão de Lazer comparativamente com os da faixa etária dos 18 aos 30 anos, para o nível de significância de 10%.

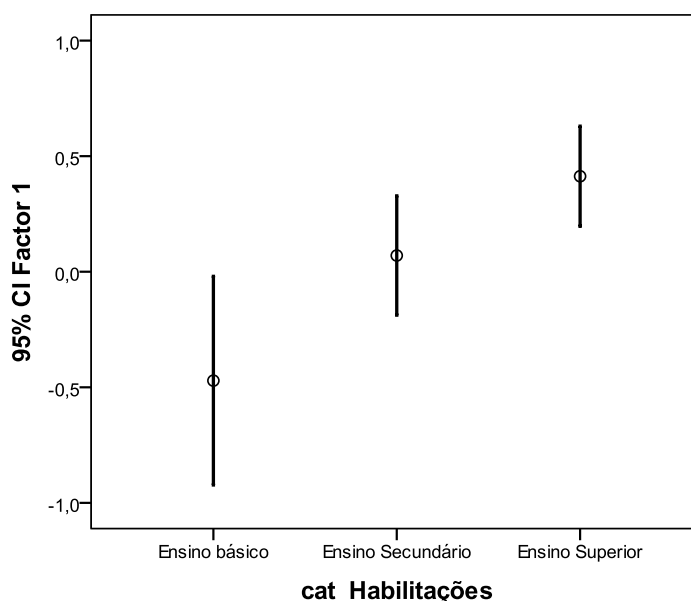
Quadro 15.

**Teste Tukey para a comparação múltipla de médias da Escala de Lazer segundo a faixa etária**

(I) cat_idade	(J) cat_idade	Diferença de médias (I-J)	Desvio Padrão	Significância	95% Intervalo de confiança	
					Limite inferior	Limite superior
18-30 anos	30-45 anos	-.556	.246	.067	-1.143	.031
	Mais de 45 anos	-.171	.252	.776	-.773	.429
30-45 anos	18-30 anos	.556	.246	.067	-.031	1.143
	Mais de 45 anos	.384	.218	.189	-.135	.904
Mais de 45 anos	18-30 anos	.171	.252	.776	-.429	.773
	30-45 anos	-.384	.218	.189	-.904	.135

Quando analisados os valores médios de cada dimensão segundo as habilitações académicas dos trabalhadores (Cf. Quadro 15), constata-se a existência de diferenças estatisticamente significativas relativamente aos Padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo ( $p\text{-value}=0.002 < 0.05$ ) e Autoconfiança ( $p\text{-value}=0.008 < 0.05$ ). Pela análise do gráfico de barras para a apresentação dos intervalos de confiança para as médias dos níveis de habilitação académica (Cf. Gráfico 1) é possível verificar que os profissionais com menores habilitações apresentam, em média, valores mais baixos na escala de Padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo comparativamente com os profissionais que possuem habilitações superiores.

Gráfico 1. Intervalo de confiança para a apresentação dos valores médios da escala de padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo segundo as habilitações académicas



Por outro lado, os profissionais com habilitações mais elevadas apresentam, em média, valores mais baixos na escala de Autoconfiança comparativamente com os profissionais com menores habilitações (Cf. Quadro 15). De facto, pela aplicação do teste Post-Hoc de Tukey (Cf. Quadro 17) é possível concluir que, em média os profissionais que têm habilitação mais elevada (ensino superior) apresentam níveis de autoconfiança mais reduzidos, na ordem dos 0.709, comparativamente com os profissionais com níveis inferiores (Ensino Secundário)

Quadro 16.

**Teste Tukey para a comparação múltipla de médias da Escala de Autoconfiança segundo as Habilitações Académicas**

(I) cat_Habilitações	(J) cat_Habilitações	Diferença de médias (I-J)	Desvio Padrão	Significância	95% Intervalo de confiança	
					Limite inferior	Limite superior
Ensino básico	Ensino Secundário	.0,184	0.225	0.693	-0.718	0.351
	Ensino Superior	0.526	0.237	0.073	-0.039	1.090
Ensino Secundário	Ensino básico	0.184	0.225	0.693	-0.351	0.718
	Ensino Superior	0.709	0.229	0.007*	0.166	1.253
Ensino Superior	Ensino básico	-0.526	0.237	0.073	-1.090	0.039
	Ensino Secundário	-0.709	0.229	0.007*	-1.253	-0.166

No que se refere ao tipo de horário de trabalho (Cf. Quadro 15), verifica-se que os valores na escala de Autoconfiança são em média mais elevados para quem trabalha por turnos (0.274) comparativamente com quem trabalha no horário normal (-0.345). Estas diferenças mostraram-se estatisticamente significativas ( $p\text{-value}=0.001<0.05$ ).

No que diz respeito à experiência profissional (Cf. Quadro 15), com probabilidade de erro de 5% é possível concluir que existe pelo menos duas categorias de experiência profissional em que os valores médios da escala de lazer são significativamente diferentes ( $p\text{-value}=0.037<0.05$ ). A comparação múltipla de médias (Cf. Quadro 18) permite verificar que existe diferença entre as médias da escala de Lazer para as categorias de experiência profissional de 0 a 5 anos e de 5 a 10 anos ( $p\text{-value} =0.035<0.05$ ). Assim, verifica-se que os profissionais com 5 anos ou menos de serviço apresentam em média valores mais baixos na escala de “Lazer” comparativamente com trabalhadores com experiência profissional entre 5 a 10 anos de serviço. No que se refere ao tipo de horário de trabalho (Cf. Quadro 15) verifica-se que os valores na escala de Autoconfiança são em média mais elevados para quem trabalha

por turnos (0.274) comparativamente com quem trabalha no horário normal (-0.345). Estas diferenças mostraram-se estatisticamente significativas ( $p\text{-value}=0.001<0.05$ ).

No que diz respeito à experiência profissional (Cf. Quadro 15), com probabilidade de erro de 5% é possível concluir que existem pelo menos duas categorias de experiência profissional em que os valores médios da escala de lazer são significativamente diferentes ( $p\text{-value}=0.037<0.05$ ). A comparação múltipla de médias (Cf. Quadro 18) permite verificar que existe diferença entre as médias da escala de Lazer para as categorias de experiência profissional de 0 a 5 anos e de 5 a 10 anos ( $p\text{-value}=0.035<0.05$ ). Assim, verifica-se que os profissionais com 5 anos ou menos de serviço apresentam em média valores mais baixos na escala de “Lazer” comparativamente com trabalhadores com experiência profissional entre 5 a 10 anos de serviço.

Quadro 17.

**Teste Tukey para a comparação múltipla de médias da Escala de Lazer segundo a Experiência profissional**

(I) cat_Experiencia	(J) cat_Experiencia	Diferença de médias (I-J)	Desvio Padrão	Significância	95% Confidence Interval	
					Limite inferior	Limite superior
0-5 anos	5 - 10 anos	-0.689	0.274	0.035*	-1.340	-0.039
	Mais de 10 anos	-0.337	0.265	0.414	-0.968	0.293
5 - 10 anos	0-5 anos	0.689	0.274	0.035*	0.039	1.340
	Mais de 10 anos	0.352	0.211	0.221	-0.149	0.854
Mais de 10 anos	0-5 anos	0.337	0.265	0.414	-0.293	0.968
	5 - 10 anos	-0.352	0.211	0.221	-0.854	0.149

Por último, relativamente ao tipo de contrato (Cf. Quadro 15), também se encontraram diferenças estatisticamente significativas nas dimensões Lazer ( $p\text{-value}=0.013<0.05$ ) e Enfoque no trabalho ( $p\text{-value}=0.011<0.05$ ) da escala multidimensional de Valor no Trabalho (Cf. Quadro 14). Assim, verifica-se que os trabalhadores que apresentam contrato efectivo na empresa, em média, apresentam valores mais altos na escala de Lazer comparativamente com os trabalhadores com contrato a termo.

Verifica-se também que os trabalhadores com contrato indeterminado apresentam em média um enfoque mais elevado no trabalho.

## 5. Discussão dos Resultados

O presente estudo foi planeado e pensado a partir de objectivos iniciais que passavam por (1) caracterizar e descrever diferentes fenómenos num contexto organizacional particular. A partir deste objectivo geral, foram sendo delineados objectivos mais específicos, (2) Caracterizar sócio e demograficamente os trabalhadores da empresa Renault participantes no estudo; (3) Conhecer as condições contratuais e profissionais dos trabalhadores da empresa Renault participantes no estudo; (4) Validar o instrumento para a nossa amostra; (5) Conhecer o perfil ético e de valores éticos dos colaboradores da empresa Renault e analisar a possível relação entre os diferentes perfis encontrados e as características sócio-demográficas dos mesmos; (6) Avaliar que características sócio-demográficas e contratuais dos trabalhadores contribuem para uma maior valorização do trabalho, nas suas diferentes dimensões. Antes de passarmos para a discussão dos resultados propriamente dita, é necessário ressaltar que o instrumento - Escala Multidimensional do Valor do Trabalho (Mexia & Paixão, 2003) utilizado foi adaptado e traduzido pelas autoras para a população portuguesa, no entanto, não existe nenhum estudo português publicado com este instrumento para que possamos discutir e confrontar os dados da nossa amostra com estudos já efectuados. Os estudos existentes fazem referência à - Escala Multidimensional do Perfil Ético do trabalho, escala original, de Miller, Woerh e Hudspeth (2002) sendo todos eles comparativos, com amostras de estudantes universitários. Com base nos estudos apresentados para a discussão dos resultados, irão ser apresentadas também algumas perspectivas teóricas no sentido de nos ajudar a clarificar e a perceber melhor os resultados obtidos.

Os colaboradores da empresa Renault sobre o qual incidiu o estudo apresentavam idades compreendidas entre os 18 e os 60 anos, sendo 84% do género masculino, numa amostra de 113 indivíduos. Apesar de existirem colaboradores com diferentes habilitações académicas, a mais representativa é o grau de Licenciatura (29%). Estes trabalhadores são maioritariamente casados (62.5%).

Relativamente às condições profissionais destes colaboradores, verificou-se que maioritariamente apresentaram 5 a 10 anos de experiência profissional (37.2%) sendo que 83,2% dos colaboradores apresentaram mais de 5 anos de serviço. No que se refere às condições contratuais verificou-se que 56.6% dos colaboradores trabalha por turnos e 91.2% possui contrato indeterminado.

A análise das propriedades psicométricas do questionário Escala Multidimensional do Valor do Trabalho demonstrou uma boa fiabilidade do instrumento para a amostra em estudo (.869). Analisando separadamente a consistência interna de cada uma das dimensões originais desta escala verificou-se igualmente bons índices de fiabilidade para cada uma das dimensões (a variar entre 0.726 e 0.880). A análise da correlação entre itens, dentro de cada dimensão,

levou à remoção de 7 itens da análise, havendo uma elevação dos valores de Alpha de cronbach após a remoção destes itens (a variar entre 0.759 e 0.897).

No sentido de obter dimensões da Escala Multidimensional do Valor do Trabalho válidas para a amostra em estudo foram aplicadas técnicas estatísticas multivariadas, nomeadamente a análise factorial, aos 58 itens restantes deste questionário. A adequação desta técnica aos dados ficou garantida pelo valor do coeficiente KMO encontrado (0.734). A solução factorial obtida pelo método de componentes principais, após rotação varimax, indica a extracção de 4 factores, sendo o total de variância explicada pelo modelo de 48.7%. A análise da consistência interna destes factores aponta para a existência de valores razoáveis a bons de fiabilidade (a variar entre 0.665 e 0.906), e uma percentagem de variância explicada associada ao primeiro factor de 18.044%. Partindo das dimensões empíricas apresentadas para este instrumento pelos autores Miller, Woerh e Hudspeth (2002) e atendendo ao agrupamento dos itens nos diferentes factores extraídos foi possível interpretar os factores latentes obtidos do seguinte modo, Factor um diz respeito aos Padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo; o factor dois faz referência ao Enfoque no trabalho; o factor três denomina-se por Lazer finalmente o factor 4 diz respeito à Autoconfiança.

Após a definição das dimensões do valor do trabalho válidas para a nossa amostra foi possível traçar o perfil ético e de valores do trabalho dos colaboradores da empresa Renault controlando pelas suas características sócio-demográficas e situação profissional.

Os resultados obtidos relativamente à influencia das características sóciodemográficas no perfil ético e de valores no trabalho dos colaboradores da empresa mostram que as mulheres apresentam, em média, valores mais elevados de padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo comparativamente com os homens (pois  $p\text{-value}=0.005<0.05$ ). Para as restantes dimensões da escala do valor do trabalho não se encontraram diferenças estatisticamente significativas segundo o género. Antes de passar a possíveis interpretações perante os resultados apresentados, é necessário referir que a dimensão padrões de comportamento engloba questões relativas à ética no trabalho e também a questões relacionadas com a moral, no entanto, para esta dimensão, não será dada nenhuma possível interpretação pelo facto do nosso objectivo passar pela caracterização do perfil ético e de valores. No contexto onde a amostra foi recolhida, o sexo masculino prevalece em relação ao feminino logo, estes valores podem estar relacionados com o facto de as mulheres terem possibilidade, a médio e longo prazo, de assumir cargos mais elevados e com mais responsabilidade, bem como responsabilidades relacionadas com tomadas de decisão importantes em benefício das pessoas bem como da organização.

Outra interpretação possível perante os resultados apresentados pode estar relacionado com o facto de as mulheres, poderem vir a assumir cargos de direcção a longo prazo. Sabemos hoje que a desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho diminuiu, no entanto, o equilíbrio entre ambos os sexos, ainda não foi alcançado. Neste contexto, o facto de as mulheres serem em menor número, a dimensão ética pode ser uma forma de elas se poderem distinguir face ao elevado número de indivíduos do sexo masculino

existentes na organização. A partir destas interpretações, podemos referenciar alguns estudos efectuados. Num estudo realizado com uma amostra de 1122 homens e 828 mulheres pertencentes ao sector industrial (25.91%) e em estudantes (74.09%) entre 1996 e 2006, concluiu-se que as mulheres não têm um nível de ética mais elevado do que os homens (Meriac, Poling & Woerh, 2009). Antes de passar a uma possível explicação, é necessário perceber que com a análise factorial realizada para a amostra em estudo (4 factores) as dimensões não estão isoladas, estão sim associadas, o que pode dificultar um pouco a discussão dos resultados em torno destas questões. A partir do estudo acima referido, fez-nos sentido apresentar algumas teorias que possam ter alguma relação com o tema tratado. Posto isto, segundo os autores, Meriac, Poling & Woerh (2002) as diferenças significativas entre género têm sido escassas, no entanto, existe uma perspectiva que tem vindo a defender a dinâmica da eficácia dos resultados, expectativas e factores contextuais e sociais que podem influenciar o comportamento das pessoas no trabalho (Teoria Cognitiva Social de Bandura). Esta teoria refere que os comportamentos adequados no trabalho estão associados com as mulheres, nomeadamente, em relação à dimensão da ética no trabalho. O facto de as mulheres apresentarem estes comportamentos é uma forma de dar ênfase ao seu papel enquanto mulher. O autor Hill (1997) sugere que os estereótipos podem ser responsáveis por diferenças na ética no trabalho entre homens e mulheres (Hill, 1997 cit in Meriac, Polin & Woerh, 2009). Além deste facto, a Teoria Social Cognitiva de Carreira (Brown & Lent, 1996) é uma extensão da Teoria Social Cognitiva que descreve o modo como as crenças, atitudes e comportamentos influenciam e estão relacionadas com o trabalho (Brown & Lent, 1996 cit in Meriac, Polin & Woerh, 2009). A partir destes factores, os autores Hill, & Rojeswski (1999) afirmam que as mulheres possuem valores mais elevados na ética do que os homens (Meriac, Polin & Woerh, 2009 cit in Hill & Rojeswski, 1999). As mulheres “utilizam” as suas crenças para conseguirem vencer e ultrapassar barreiras, trabalhando e promovendo a expectativa de que o trabalho árduo trará bons resultados. O facto de as mulheres possuírem uma boa ética no trabalho faz com que tenham mais sucesso (Meriac, Polin & Woerh, 2009).

Quando analisada a influência da idade nas dimensões do valor do trabalho, constatou-se que, em média, os trabalhadores com idades compreendidas entre os 30 e 45 anos apresentam valores mais elevados na escala de Lazer comparativamente com os da faixa etária dos 18 aos 30 anos, para o nível de significância de 10%. A interpretação destes resultados far-se-á de modo contrário, tentaremos perceber o porquê da faixa etária dos 18 aos 30 anos, apresentar valores mais baixos de lazer comparativamente com a outra faixa etária. A faixa etária dos 18 aos 30 anos é uma população mais jovem, muitas vezes à procura do primeiro emprego e outras vezes com contrato determinado que faz com que trabalhem mais do que o obrigatório a fim de alcançarem um contrato indeterminado. Tendencialmente, estes trabalhadores podem ter uma visão do trabalho mais orientada para o esforço e para o trabalho árduo, uma vez que a médio longo prazo, poderão ocupar cargos com maiores responsabilidades e possibilidade de serem melhor recompensados, ganhando assim mais independência e maior autonomia. Em relação à faixa etária dos 30 aos 45 anos, esta possui

resultados elevados na dimensão do lazer pelo facto de eventualmente estarem há mais tempo no mercado de trabalho. Uma outra interpretação possível pode ter a ver com estágio de carreira onde estes trabalhadores se inserem. Sabemos que ao longo do ciclo profissional dos indivíduos, estes vão desempenhando papéis diferentes. A partir daqui podemos inferir que os indivíduos têm diferentes suportes para obter crescimento profissional. A questão dos valores médios elevados na dimensão de lazer, também pode estar relacionada com a própria valorização que as pessoas atribuem ao trabalho. Este valor pode ser alterado com base em experiências prévias de trabalho, importância do contexto, experiência na organização, sendo que a importância dada ao trabalho pode ser alterada havendo uma maior orientação para o lazer nesta faixa etária. Foi realizado um estudo com duas amostras de estudantes, juniores e séniores. A amostra é composta por 430 indivíduos, 218 com estudantes juniores, em que a média de idades é de 23 anos, 46% do sexo feminino e 54% do sexo masculino. A amostra de indivíduos seniores é composta por 212 indivíduos, 42% do sexo feminino e 58% do sexo masculino, em que a média de idades é de 45 anos. É necessário referir que os indivíduos seniores são trabalhadores estudantes. Os resultados deste estudo mostram que os estudantes juniores são mais propensos ao lazer do que os indivíduos trabalhadores estudantes. Este facto pode estar relacionado com as visões que os estudantes têm sobre os estilos de vida, desfrutando mais de actividades de lazer (Ness, Melinsky, Buff & Seifert, 2010).

No que diz respeito ao nível de escolarização, verificou-se que os profissionais com menores habilitações apresentam, em média, valores mais baixos na dimensão de Padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo comparativamente com os profissionais que possuem habilitações superiores. Os profissionais com habilitações mais elevadas apresentam, em média, valores mais baixos na escala de Autoconfiança comparativamente com os profissionais com menores habilitações. No que diz respeito à primeira questão, trabalhadores com menores habilitações apresentam valores mais baixos na dimensão padrões de comportamento, eventualmente pode estar relacionada com o tipo de função que desempenha no contexto onde está inserido. Esta função pode não exigir que o trabalhador tenha possibilidade de definir as suas próprias acções, ou seja, estas podem ser impostas por terceiros, retirando assim a responsabilidade ao trabalhador. Em relação ao facto de os trabalhadores com maiores habilitações literárias apresentarem menores valores na dimensão autoconfiança pode estar relacionado com o facto de estes terem maior consciência das exigências da função e da dificuldade das mesmas. Destaca-se ainda que estes trabalhadores poderão estar associados a cargos com mais responsabilidade e de maior dificuldade.

Os resultados relativos ao perfil ético e de valores dos colaboradores da empresa controlando pelas condições profissionais mostram que existem diferenças estatisticamente significativas nos valores médios da dimensão de Lazer para as categorias de experiência profissional de 0 a 5 anos e de 5 a 10 anos ( $p\text{-value} = 0.035 < 0.05$ ). Assim, conclui-se que os profissionais com 5 anos ou menos de serviço apresentam em média valores mais baixos na dimensão de “Lazer” comparativamente com trabalhadores com experiência profissional entre 5 a 10 anos de serviço. Uma possível interpretação para estes valores pode estar

relacionada com a estabilidade em relação à carreira. À medida que os trabalhadores vão evoluindo na hierarquia da própria empresa, vão adquirindo maiores responsabilidades mas também direitos, nomeadamente, flexibilidade de horário, não dependência de outros, questões relacionadas com recompensas o que faz com que eventualmente tenham mais momentos de não trabalho.

Por último, no que se refere à influência das condições contratuais sobre o valor no trabalho, constatou-se que existem diferenças estatisticamente significativas nos valores médios da dimensão Autoconfiança ( $p\text{-value}=0.001<0.05$ ) controlando pelo tipo de horário de trabalho. Isto é, os colaboradores da empresa que trabalham por turnos apresentam valores médios de Autoconfiança mais elevados do que os colaboradores que trabalham em horário normal. Uma possível interpretação para esta questão pode estar relacionada com as características dos trabalhadores, por exemplo questões relacionadas com a natureza da tarefa que desempenham, questões relacionadas com a supervisão, ou seja, estes trabalhadores podem ser menos supervisionados, logo, as decisões que tomam e as responsabilidades que têm, são da responsabilidade do próprio trabalhador, fazendo com que este se torne mais confiante na realização das suas tarefas. Também, se verificou um efeito diferenciado, estatisticamente significativo, do tipo de contrato nas dimensões de Lazer e Enfoque no trabalho. Assim, verificou-se que os trabalhadores que apresentam contrato efectivo na empresa, em média, apresentam valores mais altos na dimensão Lazer comparativamente com os trabalhadores com contrato a termo ( $p\text{-value}=0.013<0.05$ ). Verificou-se ainda que os trabalhadores com contrato indeterminado apresentam em média um enfoque mais elevado no trabalho comparativamente com os trabalhadores com contrato a termo ( $p\text{-value}=0.011<0.05$ ). Uma possível explicação para este resultado, pode estar relacionado com a importância dada ao trabalho, isto é, trabalhadores com um contrato indeterminado possuem um maior compromisso em relação ao trabalho que desempenham, e também em relação ao próprio contexto onde estão inseridos, fazendo com que lhe dêem maior importância. Em relação ao lazer, pessoas com contrato indeterminado apresentam valores mais altos na dimensão lazer comparativamente com os trabalhadores com contrato a termo. Esta questão pode estar relacionada com o facto de as pessoas se sentirem mais seguros pelo facto de estarem há mais tempo no mercado de trabalho, sentem-se mais seguros pelo tipo contrato que possuem, pelo facto de haver uma relação de compromisso entre a organização e o trabalhador. Além desta questão possivelmente o estágio de Carreira pode estar relacionado também com este facto.



## Considerações Finais

É difícil dar uma resposta à pergunta o que é o trabalho, pelo facto de o indivíduo estar inserido numa realidade que induz muitas manifestações diferentes da vida do próprio. Percebemos hoje, que o trabalho não foi sempre encarado da mesma forma, isto é, existiram transformações e alterações na sua forma e no seu conteúdo, e certamente, podemos afirmar que continuará a mudar, assim será também com as percepções que os indivíduos possuem acerca do mesmo.

Ao longo da realização desta dissertação foram exploradas algumas temáticas, como Significado do Trabalho, Valor do Trabalho e Ética do trabalho, que em contexto português, são temas pouco investigados, existindo poucos estudos em Portugal em torno do valor e significado do trabalho. Com a realização desta investigação foi-nos possível conhecer, clarificar e compreender este tipo de temáticas, no entanto, houve um esforço da nossa parte em delimitar as mesmas, pelo facto de estarem extremamente associadas entre si e pelo facto de existirem outros conceitos na base das mesmas, como é o caso dos valores no e do trabalho. Percebemos com esta questão que os conceitos de significado e valor do trabalho são subjectivos, possíveis de serem alterados ao longo do tempo e dependentes da valorização que cada pessoa lhe atribui. Contudo, é possível afirmar que a partir destes conceitos estão presentes outras questões que nos levam a perceber o que as pessoas valorizam mais no trabalho, especificamente, referimo-nos a valores em sentido lato. Posto isto, podemos afirmar que o valor do trabalho é algo mais superficial enquanto os valores podem ser considerados como os alicerces respeitantes ao valor que as pessoas possuem em relação ao mesmo. O valor/importância dada ao trabalho é passível de ser alterado, já os valores são perenes e difíceis de alterar. Foi a partir desta linha de raciocínio que fizemos um esforço para tentar compreender as temáticas estudadas, ajudando a clarificar e a definir os conceitos abordados.

Passando a nossa reflexão para o momento da aplicação do instrumento de avaliação do Valor do trabalho, deparamo-nos com uma questão relativamente à compreensão deste mesmo instrumento num contexto diferente do qual foi aplicado, sabemos que se fizeram investigações com estudantes universitários, com o mesmo instrumento adaptado. Assim foi necessário proceder à validação do instrumento na nossa amostra. Todavia, esta validação em trabalhos futuros deve ser realizada com uma amostra mais ampla, no mesmo contexto ou em outros contextos e sectores de actividade profissional. Considerámos pertinente realçar e chamar a atenção, para a realização de trabalhos futuros, na aferição de instrumentos à população portuguesa ou mesmo a construção de instrumentos que avaliem as temáticas abordadas.

Partindo da análise das respostas dos inquiridos ao instrumento de avaliação, podemos afirmar que os resultados obtidos demonstram efeitos significativos nas diferentes dimensões, Padrões de comportamento e Gestão eficiente do tempo, Lazer, Autoconfiança e Enfoque no trabalho. Todavia, obtiveram-se diferenças para todas as variáveis demográficas. Na variável género, obtiveram-se diferenças estatisticamente significativas na dimensão padrões de comportamento e gestão eficiente do tempo; na idade verificaram-se diferenças estatisticamente significativas na dimensão lazer; quanto à variável habilitações literárias, existiram diferenças nas dimensões: padrões de comportamento/gestão eficiente do tempo e Autoconfiança. No que toca à variável horário de trabalho, verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas na dimensão Autoconfiança; na variável experiência profissional obtiveram-se resultados estatisticamente significativos na dimensão lazer e, por último, no que concerne à variável tipo de contrato, obtiveram-se resultados significativos nas dimensões enfoque no trabalho e lazer.

Da nossa parte, houve a necessidade de compreender melhor o porquê destes resultados, não só a partir da realidade e do conhecimento que se possui do contexto mas também, pelo facto de não possuímos estudos para confrontar os resultados que obtivemos. A partir destes resultados podemos afirmar que este estudo, descritivo e exploratório, é entendido por nós como sendo uma mais-valia para o contexto onde a amostra foi recolhida pelo facto de quando falamos em “Duas Gerações”, conceito amplamente usado discursivamente na empresa, percebemos que existem duas pirâmides etárias diferentes, trabalhadores mais jovens e trabalhadores com mais experiência de trabalho, em que a população é heterógenea, com características diferentes, com percepções da realidade distintas, com percepções em torno do trabalho divergentes, o que faz com que o objectivo proposto pela empresa de querer conhecer se existem ou não diferenças nestas duas gerações foi respondido. A partir dos resultados obtidos e também a partir de inferências por nós elaboradas, percebemos que existem diferentes posicionamentos face à forma de perceber o trabalho, e à forma como é valorizado pelas diferentes faixas etárias. Seria interessante, no prolongamento deste trabalho também perceber, de forma mais profunda, que tipo de características, pessoais, organizacionais, de trabalho, ambientais, existem em trabalhadores que trabalham por turnos, e aqueles que não trabalham por turnos e tentar perceber as atitudes, o comportamento no trabalho, os posicionamentos e percepções, acerca do valor, valores e ética no trabalho. Era interessante também estudar as diferentes visões do trabalho e a valorização em torno do mesmo, em trabalhadores temporários e trabalhadores que estão inseridos na empresa há mais tempo, percebendo se existem ou não diferenças entre eles, relativamente à temática em questão.

É do nosso interesse dar continuidade a este estudo, através de designs quantitativos de investigação quantitativos como também qualitativos, nomeadamente com investigações em outros sectores de actividade profissional e tendo por base outros construtos psicológicos presentes nas organizações e estudados na Psicologia do Trabalho e das Organizações.

# Bibliografia

- Almeida, L. & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Lisboa: Psiquilibrios.
- Bilhim, J. (2006). *Teoria Organizacional: Estruturas e Pessoas*. Lisboa. Instituto Superior de Ciências Sociais e políticas- Universidade Técnica
- Borges, L. & Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194.
- Brown, D., Brooks, L. & Associates (1990). *Career Choice and development*. San Francisco. Jossey- Bass Publishing
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Dakduk, S., González, A. & Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* - 42(2), 390-401.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas ou a psicologia da construção da vida. *Revista Portuguesa de Psicologia* 39, 41-64.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (2), 5-14.
- Enzmann, D. (1997). RanEigen: A Program to Determine the Parallel Analysis Criterion for the Number of Principal Components. *Applied Psychological Measurement*, 21(3), 232.
- Ferreira, M., P., Santos, J., C., Reis, N. & Marques, T. (2010). *Gestão Empresarial*. Lisboa: Lidel- Edições Técnicas.
- Filipe, A. (2010). *Ética, Valores Humanos e Responsabilidade social das empresas*. Cascais. Príncipia Editora.

- García, F. G., Martín, P., Rodríguez, I. & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: *Un análisis longitudinal*. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217.
- Gaudêncio, P. (2009). Análise das percepções e comportamentos dos trabalhadores em função da responsabilidade social empresarial e o seu desempenho individual. *Dissertação de Mestrado* Não Publicada. Coimbra. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1999). *Organizational Behavior*. Addison- Wesley Publishing Company.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* New York: Pearson Prentice Halls.
- Harpaz, I., & Fu. X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*. 55(6), 639.
- Harpaz, I. & Meshoulam, I. (2004). Differences in the meaning of work in Israel: Workers in high-tech versus traditional work industries. *Journal of High Technology Management Research* 15, 163-182.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo
- Jaccard, P. (1969). *O tempo e o modo: Psicossociologia do Trabalho*. Lisboa: Edições Moraes.
- Kelly, J. R. (2009) Work and Leisure: a Simplified Paradigm. *Journal of leisure Research*, 41 (3), 439-451.
- Laros, J. A. & Puente-Palacios, K. E. (2004). Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 113-119.
- Leitão, L. M., Paixão, M. P., Silva, T. J., & Miguel, J. P. (2003). Evaluation of the Training Needs and Work Values of Vocational Psychologists in Three Moments of their Career Path. Coimbra. Instituto de Psicologia Cognitiva.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies* 22, 343-355

- Macedo, I. C. (2008). Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afectivo no Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações. *Tese de Mestrado Não Publicada* Lisboa. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa Business School, Department of Management Sciences.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Meglino, B. M. & Ravlin, E. C. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management* 24,(3), 351-389.
- Mendes, M. P. (2007). A Responsabilidade Social da Empresa no Quadro da Regulação Europeia. *Tese de Mestrado Não Publicada*. Lisboa. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa - Secção Autónoma de Direito.
- Meriac, J. P., Poling T. L., & Woerh, D. J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences* 47, 209-213.
- Miller, M. J., Woerh, D. J., & Hudpeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*. 60, 451-489
- Morin, E. M. (2006). Donner en Sens au Travail. Montréal. *Service de l'enseignement du Management*.
- Ness, R. K. V., Melinsky, K., Buff, C. L., & Seifert, C. F. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?. *Journal of Managerial* 12(1), 10-34
- Nunally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: Mc Graw-Hill
- Passos, A. (2007) Gestão e Desenvolvimento da Carreira profissional. In Caetano, A. & Vala, J. *Gestão de Recursos humanos: contextos, processos e técnicas* pp. 421-441 Lisboa. Editora RH.
- Patraquim, P., & Loureiro, A. (2010) Responsabilidade social das Empresas e Ética: Implicações da implementação de práticas socialmente responsáveis na satisfação organizacional, Responsabilidade Social das Organizações. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, (11), 5-7.

- Porto, J. B., & Tamayo. A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho- EVT. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, 9(2), 145-152.
- Rocha, A. S. (2010). *Ética, Deontologia e Responsabilidade Social*. Porto. Vida Económica Editorial.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (no prelo). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- Salanova, M. Osca, A. Peiró, J. M. Prieto, F. & Sancerni, M. D. (1991). Significado del trabajo en los jovenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Rev. Psicol. Gral. Y Aplic.*, 44(1), 113-125.
- Santos, M. J., Santos, A. M., Pereira. E. N., & Silva, J. L. (2006). *Responsabilidade Social nas PME*. Lisboa. Editora RH.
- Smola, K. W., & Sutton, C. (2002). Generational differences: Rivisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 363-382
- Snir, R. & Harpaz, I. (2002). Work Leisure relations: Leisure Orientation and the Meaning of Work. *Journal of Leisure Research* 34, 178-202
- Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey. Erlbaum Associates.
- Sousa, A. (1990). *Introdução á Gestão: Uma abordagem sistémica*. Lisboa: Edições Verbo.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D. Brooks, L., & Associates (Eds.). *Career Choice and Development* 197-261. San Francisco. Jossey-Bass Publishing.
- Swiatkiewicz. O. (2008). Dimensão ética da conduta das empresas e dos trabalhadores: Factos empíricos de um estudo exploratório realizado em Portugal. *Comportamento Organizacional e Gestão*. 14(2), 281-297

Teixeira, S. (2005) *Gestão das Organizações*. Brasil. Edições McGraw-Hill.

Tseng, H. C., Duan, C. H., Tung, H. L., & Kung, H. J. (2010). Modern Business Ethics Research: Concepts, Theories, and Relationships. *Journal of Business Ethics* 91 587-597.

Ugwu, L. I. (2011). Unethical Behaviour in Nigerian Organizational Settings: Its Evolution, Dimensions and Impact on National Development. *Asian Social Science* 7 (2).

Ursini, T., R., & Sekiguchi, C. (2005). Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: Rumo à Terceira Geração de Normas ISSO. Artigo publicado no livro “Inovação, Legislação e Inserção Social, 4, da Coleção “Uniemp Inovação” Instituto Uniemp, São Paulo.

Verina, N. (2010). Introduction of Tax Management as one of conditions of maintenance of a sustainable development of the organization. *Human Resources: The Main Factor of Regional Development* (3), 183-187.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of work. *Research in Organizational Behavior* 25, 93-135.



# Anexos

Tabela 1. Estatísticas Univariadas

	N	Missing	
		Count	Percent
q1	115	7	5,7
q2	115	7	5,7
q3	115	7	5,7
q4	115	7	5,7
q5	115	7	5,7
q6	115	7	5,7
q7	115	7	5,7
q8	115	7	5,7
q9	115	7	5,7
q10	115	7	5,7
q11	115	7	5,7
q12	115	7	5,7
q13	121	1	,8
q14	122	0	,0
q15	122	0	,0
q16	120	2	1,6
q17	121	1	,8
q18	122	0	,0
q19	122	0	,0
q20	122	0	,0
q21	122	0	,0
q22	122	0	,0
q23	122	0	,0
q24	121	1	,8
q25	122	0	,0
q26	120	2	1,6
q27	121	1	,8
q28	122	0	,0
q29	121	1	,8
q30	122	0	,0
q31	122	0	,0
q32	122	0	,0
q33	114	8	6,6
q34	113	9	7,4

Anexo 1 (continuação)

q35	112	10	8,2
q36	113	9	7,4
q37	114	8	6,6
q38	113	9	7,4
q39	114	8	6,6
q40	114	8	6,6
q41	113	9	7,4
q42	113	9	7,4
q43	114	8	6,6
q44	114	8	6,6
q45	114	8	6,6
q46	114	8	6,6
q47	114	8	6,6
q48	112	10	8,2
q49	113	9	7,4
q50	114	8	6,6
q51	114	8	6,6
q52	114	8	6,6
q53	122	0	,0
q54	122	0	,0
q55	122	0	,0
q56	122	0	,0
q57	122	0	,0
q58	121	1	,8
q59	122	0	,0
q60	121	1	,8
q61	122	0	,0
q62	122	0	,0
q63	122	0	,0
q64	122	0	,0
q65	122	0	,0



Pedido de autorização

Caro Colaborador,

Venho solicitar a vossa colaboração para o preenchimento de um questionário intitulado: “*Escala Multidimensional do Valor do Trabalho*”. O preenchimento deste questionário tem como objectivo estudar o Valor/Significado do Trabalho, na empresa Renault CACIA. Em conjunto com a nossa empresa, a Estagiária Maria João Carneiro, dará seguimento ao estudo fazendo este, parte da sua Tese de Mestrado para obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e das Organizações.

O questionário do Valor do Trabalho bem como o Questionário Sócio-Demográfico serão enviados para o e-mail dos colaboradores que irão participar no estudo, pedindo desde já que os enviem para o e-mail da Dr.<sup>a</sup> Joana Paredes, ou então por questões de confidencialidade, que os coloquem num envelope e os dirijam à Dr.<sup>a</sup> Joana. Assim que recebam os questionários peço-lhes que os preencham e que os devolvam no prazo máximo de **um mês**. Solicito, que respondam ao questionário com sinceridade tendo em conta que não existem respostas certas ou erradas. Os dados dos questionários serão confidenciais e anónimos sendo apenas utilizados na Tese e ficando na posse da própria Estagiária. No final do estudo, será dado feedback sobre as principais conclusões relativamente ao mesmo.

Conto com a sua participação. Muito Obrigado!

Os meus Cumprimentos,

Francisco Serrador

Total de variância explicada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,933	19,477	19,477	9,933	19,477	19,477	9,202	18,044	18,044
2	7,674	15,047	34,524	7,674	15,047	34,524	7,292	14,298	32,342
3	4,821	9,453	43,977	4,821	9,453	43,977	5,401	10,590	42,932
4	2,421	4,748	48,725	2,421	4,748	48,725	2,954	5,793	48,725
5	1,794	3,517	52,242						
6	1,668	3,270	55,512						
7	1,609	3,156	58,668						
8	1,442	2,828	61,495						
9	1,294	2,537	64,032						
10	1,247	2,445	66,477						
11	1,068	2,095	68,572						
12	,997	1,955	70,526						
13	,940	1,843	72,370						
14	,898	1,760	74,130						
15	,848	1,663	75,793						
16	,830	1,628	77,421						
17	,798	1,565	78,986						
18	,783	1,536	80,522						
19	,660	1,294	81,816						
20	,646	1,267	83,083						
21	,609	1,193	84,277						
22	,576	1,130	85,406						
23	,516	1,012	86,418						
24	,492	,965	87,383						
25	,479	,939	88,322						
26	,477	,935	89,256						
27	,427	,838	90,094						
28	,416	,816	90,911						
29	,406	,796	91,707						
30	,370	,726	92,433						
31	,357	,700	93,133						

## Anexo 4 (continuação)

32	,329	,646	93,779					
33	,315	,618	94,397					
34	,287	,563	94,959					
35	,274	,537	95,496					
36	,243	,476	95,972					
37	,225	,441	96,413					
38	,205	,401	96,814					
39	,195	,383	97,197					
40	,191	,375	97,571					
41	,166	,326	97,897					
42	,161	,316	98,213					
43	,147	,288	98,501					
44	,128	,252	98,753					
45	,121	,237	98,990					
46	,108	,213	99,203					
47	,100	,196	99,399					
48	,093	,182	99,581					
49	,087	,171	99,752					
50	,079	,154	99,907					
51	,048	,093	100,000					

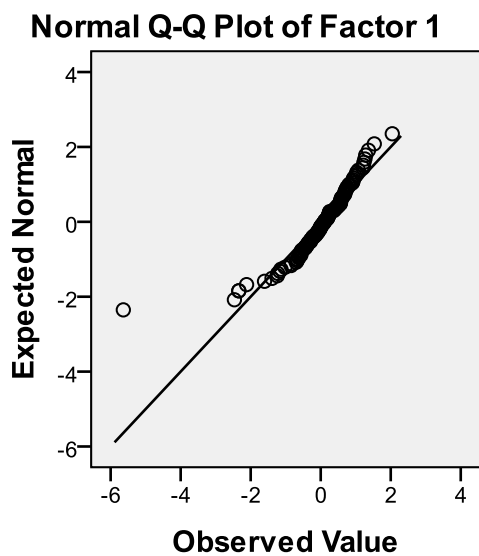
Solução factorial final

Componentes				
Itens	1	2	3	4
q9	0,764			
q1	0,761			
q51	0,744			
q7	0,734			
q61	0,7			
q6	0,687			
q25	0,674			
q37	0,642			
q52	0,61			
q12	0,606			
q36	0,591			
q10	0,586			
q15	0,569			
q48i	0,552			
q30	0,543			
q57i	0,516			
q3	0,508			
q41	0,48			
q16i	0,469			
q2	0,461			
q4	0,427	0,348		
q39	0,372			
q56	0,364			
q23	0,329			
q62	0,326	0,314		
q24		0,824		
q35		0,816		
q38		0,805		
q64		0,804		
q20		0,784		
q45		0,744		
q60		0,654		
q22		0,618		
q13		0,605		
q17		0,543		
q47		0,541		
q46		0,516		0,493
q40		0,469		
q33		0,35	-0,304	

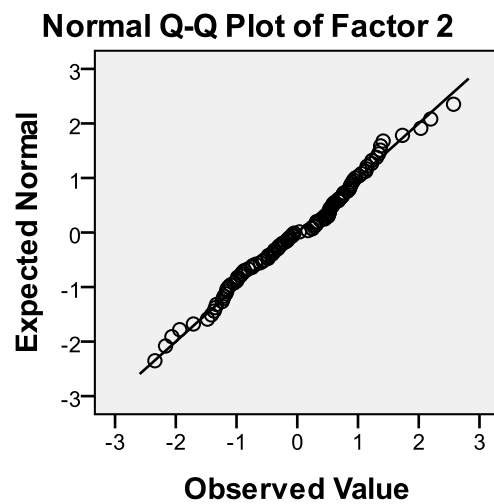
q58	0,775	
q31	0,759	
q8	0,751	
q63	0,712	
q43	0,659	
q27	0,649	
q49	0,594	
q5	0,579	
q14	0,545	
q18	0,493	
q54		
q19		0,53
q11		0,519
q44		0,516
q59		0,49
q32		0,48
q50		0,445
q28	0,402	0,42
q34	0,332	0,399

Normalidade dos factores latentes

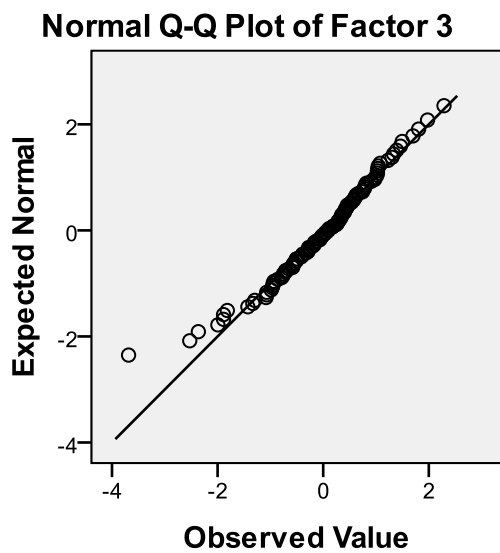
Factor 1



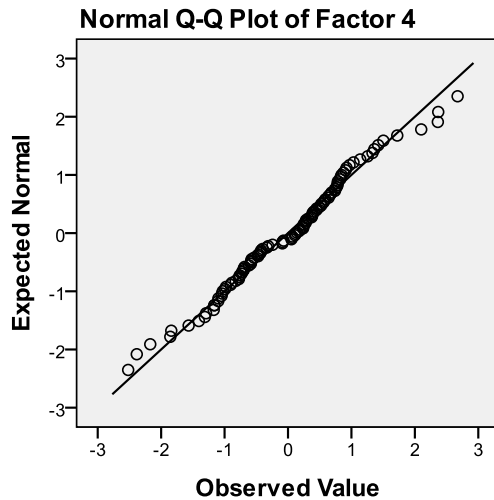
Factor 2



Factor 3



Factor 4



Pedido para a utilização do Instrumento utilizado

Cara Professora Doutora Paula Paixão,

Chamo-me Maria João Carneiro, sou estudante de 2.º ano de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, na Universidade da Beira Interior. Venho por este meio pedir-lhe autorização para utilizar a *Escala Multidimensional do Valor do trabalho*, para a realização da minha Tese de Mestrado acerca do tema Valor e Significado do Trabalho.

Sem mais Assunto de momento aguardo uma resposta da senhora professora assim que lhe for possível.

Saudações Cordiais

Maria João Carneiro

Pedido de autorização para a utilização da escala original

Dear David Woehr

My name is Maria João Carneiro and I have a degree in Psychology from University of Beira Interior (in Covilhã, Portugal). Currently, I am attending the second year of the Masters Degree in Organizational and Work Psychology.

Nowadays I´m working on my thesis, that the main theme is “Meaning of work” associated with Values, Ethic and Social Responsibility which has the core purpose to comprehend the attitudes of two generations of the workforce (the young adults and the older or more experienced staff) towards the meaning of work. I will portray the multinational company Renault’s employees, in a factory in Aveiro, Portugal.

After several hours of literature search, I realized that you have developed “*The Multidimensional Work Ethic Profile*” (MWEP), an assessment instrument that focuses dimensions which I wish to illustrate in my thesis.

From what I understood, your questionnaire was adapted by two portuguese psychology professors at the University of Coimbra (Portugal). However, in Portugal there are few psychological instruments related to the theme “Meaning of work and work ethic”. Thereby, I request your help by presenting me literature under the same matter or other relevant to my thesis, used by you while developing your instrument. Although my literature search is extensive, I find the need to increase it.

I will like to express my gratitude towards you by taking the time to read my e-mail, hoping to hear an answer from you soon due to the tight schedule in concluding my thesis.

Best regards,

Maria João Carneiro