

**Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Programa de Pós Graduação em Administração - PROPAD**

Nut Leão Rampazzo

**O Significado do Trabalho na Indústria Criativa:
Um Estudo no Porto Digital do Recife**

Recife, 2014

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CLASSIFICAÇÃO DE ACESSO A TESES E DISSERTAÇÕES

Considerando a natureza das informações e compromissos assumidos com suas fontes, o acesso a monografias do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco é definido em três graus:

- "Grau 1": livre (sem prejuízo das referências ordinárias em citações diretas e indiretas);
- "Grau 2": com vedação a cópias, no todo ou em parte, sendo, em consequência, restrita a consulta em ambientes de biblioteca com saída controlada;
- "Grau 3": apenas com autorização expressa do autor, por escrito, devendo, por isso, o texto, se confiado a bibliotecas que assegurem a restrição, ser mantido em local sob chave ou custódia;

-
A classificação desta dissertação se encontra, abaixo, definida por seu autor.

Solicita-se aos depositários e usuários sua fiel observância, a fim de que se preservem as condições éticas e operacionais da pesquisa científica na área da administração.

Título da Monografia: O SIGNIFICADO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA CRIATIVA:
Um estudo no Porto Digital do Recife

Nome do Autor: Nut Leão Rampazzo

Data da aprovação: 27 de fevereiro de 2014.

Classificação, conforme especificação acima:

Grau 1

Grau 2

Grau 3

Local e data: Recife, 27 de fevereiro de 2014.

Assinatura do autor

Universidade Federal de Pernambuco – UFPE
Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA
Departamento de Ciências Administrativas – DCA
Programa de Pós-Graduação em Administração – PROPAD

Nut Leão Rampazzo

O Significado do Trabalho na Indústria Criativa: Um Estudo no Porto Digital do Recife

Orientador: Prof. Dr. Pierre Lucena Raboni

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito complementar para obtenção do grau de Mestre em Administração, área de concentração em Gestão Organizacional, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco.

Recife, 2014

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

R177s Rampazzo, Nut Leão
O significado do trabalho na indústria criativa: um estudo no Porto Digital do Recife / Nut Leão Rampazzo. - Recife : O Autor, 2013.
74 folhas : il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Pierre Lucena Raboni.
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2013.
Inclui referências e anexos.

1. Porto Digital. 2. Significado do trabalho. 3. Análise fatorial. I. Lucena, Pierre (Orientador). II. Título.

658 CDD (22.ed) UFPE (CSA 2014 – 091)

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Programa de Pós Graduação em Administração – PROPAD

Nut Leão Rampazzo

O Significado do Trabalho na Indústria Criativa: Um Estudo no Porto Digital do Recife

Dissertação submetida ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 27 de fevereiro de 2014.

Banca Examinadora:

Prof. Pierre Lucena Raboni, Dr., UFPE (Orientador)

Prof. Francisco de Sousa Ramos, Dr., UFPE (Examinador Externo)

Prof. André Matos Magalhães, Dr., UFPE (Examinador Externo)

*Dedico este trabalho a Deus, que sempre guiou meus dias, e
a minha família, sempre presente.*

Agradecimentos

Inicialmente, gostaria de agradecer aos membros da banca examinadora que se dispuseram prontamente a fazer parte da banca e a colaborar no aprimoramento deste trabalho, professores Dr.º Francisco de Sousa Ramos e Dr.º André Matos Magalhães. As sugestões indicadas na defesa da dissertação foram de grande importância. Agradeço em especial ao professor Francisco Ramos, que desde a época de graduação me serviu de inspiração para seguir carreira acadêmica.

Ao meu orientador, professor Dr.º Pierre Lucena Raboni, por me escolher como orientanda na fase de seleção e por ser sempre disponível nos momentos difíceis do mestrado. Para mim foi uma honra ser sua orientanda. Agradeço por ter confiado em meu trabalho e me apoiado nos momentos que precisei.

Sou grata aos professores Dr.ª Josete Florêncio, Dr.º Marcos Gois e Dr.º Charles Carmona, por tudo que aprendi em suas aulas. Agradeço aos demais professores, servidores e estagiários do PROPAD, especialmente, a Paula, Tatiana e Lívia, sempre auxiliando os alunos. Agradeço também ao professor Dr. Walter Moraes, por sua excelente atuação na coordenação.

Agradeço à Universidade Federal de Pernambuco, que me proporcionou uma formação de excelência na graduação e mestrado. Agradeço à oportunidade e às bolsas de pesquisa concedidas na graduação e no mestrado. Estendo meus agradecimentos à CAPES que fomentou a realização desta pesquisa.

Obrigada a minha família por toda compreensão, incentivo e apoio durante o meu mestrado. A minha mãe, Diva, que me incentivou a estudar e me qualificar profissionalmente. Ao meu pai, Rogério, sou grata por me receber de braços abertos em sua vida e me acolher como filha. Sou grata a ambos pelas cobranças e pela educação que me deram durante toda minha vida, me ensinando a batalhar pelo que quero sem nunca deixar de ser honesta. À minha irmã, Luiza, agradeço por me incentivar a aceitar as mudanças da vida e a querer sempre aprender coisas novas. Estendo a minha gratidão à D. Dina e D. Cícera (minhas avós e mães em dobro) pelas preces em todos os momentos e o amor sem limites. Agradeço as minhas tias, Mariza e Vilma, pelo carinho e preocupação comigo. Agradeço aos demais familiares.

Agradeço a André (Dedé), colega de profissão e pessoa querida, que muito me ajudou durante os anos de mestrado com seus conhecimentos. Obrigada aos amigos Felipe Monteiro, Jessica Fernandes, Tamires Tais, Renata Fontes, Gabriela Alves e Diego Spíndola, que me acompanham desde a época de graduação, tornando meus dias mais leves e felizes. Sou muito grata à amiga de toda uma vida, Gabriela Rezende, pelo apoio sempre que precisei e por me encorajar a fazer o mestrado. Sou grata a Suellen Campos, uma amiga que o mestrado me deu e que enfrentou as dificuldades do mestrado comigo. Agradeço também aos meus amigos Elkjaer Medeiros e Maria Luiza Lins, por entenderem minha ausência durante esses dois anos.

Resumo

Este estudo tem como propósito compreender o significado do trabalho na perspectiva dos colaboradores do Porto Digital, possibilitando a criação de novas políticas empresariais direcionadas ao setor. A coleta de dados para a presente pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários junto às pessoas que trabalham no Porto Digital. Os pesquisadores foram distribuídos na área do Recife Antigo, onde está concentrada a maior parte das empresas embarcadas, dos dias 6 a 9 de janeiro de 2014. A análise dos dados foi realizada com o auxílio dos softwares SPSS 17.0 e Microsoft Excel 2007. Os resultados indicam que a população do Porto Digital é constituída em sua maior parte por homens (76,5%), grande parte com até 29 anos, ensino superior completo, solteiros ou casados/união estável. Além disso, o salário recebido por estas pessoas é de cerca de 5 salários mínimos. Com relação ao perfil profissional, a maioria absoluta exerce atividades no setor há no máximo 8 anos (77,3%), ocupa cargos operacionais e se dedica apenas ao trabalho no Porto Digital. Nesta população, a maior parte (67,4%) atribui grande importância ao trabalho em suas vidas. Na Análise Fatorial foram obtidos seis fatores que influenciam a satisfação dos trabalhadores: a responsabilidade socioestrutural da empresa, as condições de trabalho, a realização obtida no trabalho, o desenvolvimento alcançado, os valores da empresa e macro estrutura oferecida pela empresa.

Palavras-chave: Porto Digital. Significado do trabalho. Análise Fatorial.

Abstract

This study has the purpose to perceive the meaning of work from the perspective of the Porto Digital's employees, enabling creations of new business politics directed to this section. Data collection for this research was made through questionnaires with the people who work in the Porto Digital. The researchers were distributed in Recife Antigo, where are concentrated the most companies of the Porto Digital, on the day 6 to January 9, 2014. The data analysis was made by using SPSS 17.0 and Microsoft Excel 2007. The Results indicate that the population of Porto Digital is constituted mostly by men (76.5%), most with up to 29 years, graduated, unmarried or married /stable union. Moreover, the wages received by these people is about 5 times the minimum wage. About the professional profile, the absolute majority does work in the industry at most 8 years (77.3%), and occupies operational positions and only dedicates to work in the Porto Digital. In this population, the majority (67.4%) ascribes a big importance to the work in their lives. On the Factorial analysis was found six factors influence the employee satisfaction: the structural and social responsibility of the company, working conditions, the realization reached at work, achieved development, company values and macro structure offered by the company.

Palavras-chave: Porto Digital. Meaning of work. Factorial Analysis.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Descrição dos atributos pesquisados	35
Tabela 2 – Estatísticas Descritivas das Questões de 6 a 11	50
Tabela 3 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Gênero)	51
Tabela 4 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Faixa Etária)	51
Tabela 5 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Escolaridade)	53
Tabela 6 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Estado Civil)	53
Tabela 7 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Renda Pessoal)	53
Tabela 8 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Tempo no setor)	55
Tabela 9 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Cargo ocupado)	56
Tabela 10 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Atividade simultânea)	57
Tabela 11 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Importância do trabalho)	58
Tabela 12 – Teste do Alpha de Cronbach	60
Tabela 13 – Resultado da Análise Fatorial	61
Tabela 14 – Teste de média dos fatores de 1 a 6	64

Listas de Quadros e Figuras

Quadro 1 - Resumo dos Fatores 62

Figura 1 – Fatores Determinantes na Motivação dos Trabalhadores no Porto Digital 63

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Gênero dos Entrevistados	43
Gráfico 2 – Faixa Etária dos Entrevistados	43
Gráfico 3 – Faixa Etária versus Gênero dos Entrevistados	44
Gráfico 4 – Escolaridade dos Entrevistados	44
Gráfico 5 – Estado Civil dos Entrevistados	45
Gráfico 6 – Estado Civil versus Faixa Etária dos Entrevistados	45
Gráfico 7 – Estado Civil versus Gênero dos Entrevistados	46
Gráfico 8 – Renda Pessoal dos Entrevistados	46
Gráfico 9 – Tempo em que os Entrevistados Trabalham no Setor Criativo	47
Gráfico 10 – Cargo Ocupado pelos Entrevistados	47
Gráfico 11 – Cargo Ocupado versus Faixa Etária dos Entrevistados	48
Gráfico 12 – Entrevistados que Exercem Outra Atividade além do Porto Digital	48
Gráfico 13 – Entrevistados que Exercem Outra Atividade versus Faixa Etária	49
Gráfico 14 – Importância do Trabalho para os Entrevistados	49
Gráfico 15 – Importância do Trabalho versus Faixa Etária dos Entrevistados	50
Gráfico 16 – Satisfação com a Remuneração no Porto Digital versus Faixa Etária dos Entrevistados	52
Gráfico 17 – Satisfação com a Remuneração do Trabalho no Porto Digital versus Renda Pessoal dos Entrevistados	54
Gráfico 18 – Satisfação com Desenvolvimento e Aprendizagem no Porto Digital versus Renda Pessoal dos Entrevistados	55
Gráfico 19 – Satisfação com a Remuneração do Trabalho no Porto Digital versus Tipo de Cargo Ocupado pelos Entrevistados	56
Gráfico 20 – Satisfação com a Autonomia no Trabalho no Porto Digital versus Tipo de Cargo Ocupado pelos Entrevistados	57
Gráfico 21 – Satisfação com Desenvolvimento e Aprendizagem no Porto Digital versus Realização de Atividades Profissionais Simultâneas pelos Entrevistados	58
Gráfico 22 – Satisfação com Desenvolvimento e Aprendizagem no Porto Digital versus Importância do Trabalho para os Entrevistados	59
Gráfico 23 – Satisfação com Identificação com o Trabalho no Porto Digital versus Importância do Trabalho para os Entrevistados	59

Lista de Abreviaturas e Siglas

PIB – Produto Interno Bruto

FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

UNCTAD - Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento

NGPD - Núcleo de Gestão do Porto Digital

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

SECTEC - Secretaria de Ciência e Tecnologia

CESAR - Centro de Estudos Avançados do Recife

CIn - Centro de Informática da UFPE

Softex Recife - Centro de Tecnologia de Software para Exportação do Recife

EVT - Escala de Valores relativos ao Trabalho

MOW - Meaning of Work

SPSS -Statistical Package for the Social Sciences

ANOVA - Análise de Variância

ACP - Análise dos Componentes Principais

AFC - Análise Fatorial comum

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Justificativa	17
1.2	Problema de pesquisa	18
1.3	Objetivo da dissertação	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	Economia criativa	20
2.1.1	Porto Digital	22
2.1.2	Estudos empíricos sobre economia criativa	23
2.2	Significado do trabalho	27
2.2.1	Estudos empíricos sobre significado do trabalho	28
2.3	Trabalho seminal	29
3	METODOLOGIA	33
3.1	Tamanho da amostra	33
3.2	Amostra	34
3.3	Questionário	34
3.4	Técnicas estatísticas utilizadas	37
3.4.1	Análise Fatorial	37
3.4.2	Teste ANOVA	40
4	RESULTADOS	42
4.1	Perfil sociodemográfico	42
4.2	Perfil profissional	47
4.3	Percepção dos trabalhadores quanto ao Porto Digital	50
4.4	Percepção dos trabalhadores quanto à importância dos atributos	60
5	CONCLUSÕES	67
6	ANEXO	70
	REFERÊNCIAS	70

1 Introdução

De acordo com Reis (2011), os conceitos referentes à economia criativa foram exaustivamente debatidos há mais de uma década, apesar de poucas vezes ter-se chegado a definições claras. A autora lembra que o assunto ganhou destaque nas discussões de alguns países industrializados desde a década de 1990. Neste período, ocorreram mudanças de ordem econômica e social, levando ao deslocamento do foco das atividades industriais para as atividades intensivas em conhecimento. Desde então, criatividade, competência e talento individuais se tornaram pilares importantes da estratégia de desenvolvimento desta nova economia. Mas o termo “indústrias criativas” só apareceu apenas em 2001, como título do livro de John Howkins¹. Conforme afirma Reis (2011), as indústrias criativas são um conjunto de setores econômicos específicos que agregam valores intangíveis à sociedade e utilizam conteúdos simbólicos para desenvolver seus produtos. A Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2012), por sua vez, define núcleo criativo como o centro de toda a cadeia produtiva da indústria criativa, sendo formado por atividades econômicas que têm as ideias como insumo principal para geração de valor.

Conforme dados da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2010), a erupção da crise financeira e econômica mundial em 2008 provocou uma queda na demanda global e uma contração no comércio internacional. Apesar disto, as exportações mundiais de bens e serviços criativos continuaram a crescer, contrariando as tendências da economia. Os dados estimados pela Firjan (2012) colocam o Produto Interno Bruto (PIB) gerado pelas empresas do núcleo criativo brasileiro (R\$ 110 bilhões) à frente dos de países como Itália (R\$ 102 bilhões), Dinamarca (R\$ 21 bilhões) e Holanda (R\$ 46 bilhões). A Firjan (2012) desmembra a indústria criativa brasileira em 14 setores: Arquitetura & Engenharia, Artes, Artes Cênicas, Biotecnologia, Design, Expressões Culturais, Filme & Vídeo, Mercado Editorial, Moda, Música, Pesquisa & Desenvolvimento, Publicidade, Software, Computação & Telecom. No setor criativo, o trabalhador ocupa papel de destaque e ainda de acordo com dados da Firjan (2012), têm rendimento mensal médio superior se comparado ao patamar nacional, o que pode ser explicado, em parte, pelo elevado

¹ HOWKINS, John, *The Creative Economy: how people make money from ideas*. Londres: Penguin Press, 2001.

grau de formação que as profissões criativas demandam. Outro fator que explica o diferencial no salário desses profissionais é seu papel de grande importância para o crescimento das indústrias criativas e consequente desenvolvimento regional e nacional.

No caso de Pernambuco, ainda de acordo com pesquisas da Firjan (2012), estima-se um PIB criativo de R\$ 2,2 bilhões, que representa 2,1% de toda produção estadual, ocupando a sexta maior parcela de contribuição entre os 27 estados da federação e a maior da região Nordeste. O Porto Digital conta com dois setores de atuação: (i) Tecnologia da Informação e Comunicação e (ii) Economia Criativa. Está instalado no bairro histórico do Recife Antigo e no bairro de Santo Amaro, ocupando uma área de 149 hectares. E é esta territorialidade que o diferencia da maioria dos parques tecnológicos existentes. Fruto de investimentos coordenados de indústria, governos e universidades, em doze anos de operação, o Porto Digital tornou-se um dos principais ambientes de inovação do País, sendo formado em grande parte por empresas de Tecnologia da Informação. Desde sua criação, trouxe mudanças econômicas e sociais para a região, gerando riqueza, emprego e renda para Pernambuco. Além disto, o Núcleo de Gestão do Porto Digital (NGPD) desenvolve projetos de capacitação para jovens. Para incentivar ainda mais este projeto, em 2006, a Prefeitura do Recife instituiu um programa de concessão de Núcleo de Gestão do Porto Digital benefícios fiscais a algumas empresas incubadas no Porto Digital. A lei foi modificada no ano de 2011, ampliando a área apta a receber o benefício com a inclusão do bairro de Santo Amaro e os tipos de empresas beneficiadas.

Além da economia criativa, um segundo ponto importante no presente estudo refere-se ao significado do trabalho. O surgimento do mesmo está relacionado ao atendimento das necessidades básicas dos homens, que em tempos remotos, produziam apenas para seu próprio consumo em roupas, alimentos ou moradia. Com o aparecimento das primeiras sociedades, teve início o escambo, mas com o passar do tempo, o trabalho ganhou importância na vida das pessoas. O homem passou a ser visto como componente da força de trabalho, e o trabalho hoje representa um valor importante para as sociedades ocidentais contemporâneas, estando intimamente ligado à dignidade, satisfação e motivação dos trabalhadores. Não raro, é no trabalho que as pessoas passam a maior parte de seu dia; são horas dedicadas às atividades exigidas pela função ocupada. O trabalho passou a ser visto não apenas como forma de obtenção de renda, seu significado para o profissional vai muito além

do aspecto econômico. O trabalhador moderno enxerga no trabalho a possibilidade de realização pessoal, *status* social, reconhecimento pela sociedade e ampliação do *networking*.

Considerando as diferenças entre os profissionais do setor criativo e os dos demais setores, a presente pesquisa investiga qual a importância do trabalho para os funcionários no caso particular das indústrias do Porto Digital, e que características presentes em seus trabalhos os deixam mais estimulados. Identificaremos os fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho destes profissionais. É importante o esclarecimento de alguns termos utilizados ao longo do trabalho. Observou-se que alguns autores divergem quanto ao uso dos termos sentido e significado (Tolfo e Piccinini (2007); Morin et. al. (2007)). Neste trabalho utilizaremos ambos como sinônimos, da mesma forma que Morin et. al. (2007). Além disso, da mesma forma que no trabalho de Bendassoli e Borges-Andrade (2011), satisfação e motivação no trabalho, apesar de não serem objetos do presente estudo, poderão ser mencionados em algumas seções, por não ser possível dissociar o significado do trabalho da satisfação e motivação.

Esta dissertação está dividida em sete seções. Esta primeira consta da introdução do trabalho, justificativa do tema, problema de pesquisa e objetivos da dissertação. Na segunda seção é apresentado o referencial teórico do trabalho, em que serão expostas as principais conclusões dos trabalhos seminais sobre economia criativa e significado do trabalho. A terceira seção contém os detalhes da metodologia utilizada no trabalho, detalhando o cálculo e tamanho da amostra, o questionário que será utilizado na pesquisa e as técnicas estatísticas utilizadas. A quarta e a quinta seção serão dedicadas às discussões dos resultados e conclusões da dissertação. O modelo de questionário a ser utilizado encontra-se no anexo do trabalho, na sexta seção. Por último, têm-se as referências bibliográficas utilizadas para elaboração do estudo.

1.1 Justificativa

Existe um grande número de pesquisas envolvendo o tema significado do trabalho, abrangendo diversas áreas do conhecimento, que vão desde a psicologia até a administração, como os de Krawulski (1998), Morin (2001), Morin et. al. (2007), Ribeiro e Léda (2004) e Tolfo e Piccinini (2007). Já existem algumas publicações nacionais acerca do tema indústrias criativas (BENDASSOLI E BORGES-ANDRADE (2011); BORGES E ALVES FILHO (2001); PORTO E TAMAYO (2003)), além de estatísticas diversas (FIRJAN

(2012); UNCTAD (2010)), contudo, são pesquisas aplicadas em outras regiões do país ou de cunho nacional. A contribuição particular do presente trabalho é realizar o estudo do significado do trabalho ao caso das indústrias criativas do Porto Digital.

Segundo Reis (2008), a discussão sobre economia criativa no Brasil teve início em 2004, cerca de uma década depois do surgimento do tema em países desenvolvidos como Austrália e Inglaterra. Desde então, muitos estudos a respeito do tema foram desenvolvidos (GOLGHER (2011); LEITÃO ET AL (2011); MARQUES E LEITE (2008); REIS (2011)), mas se comparado ao número de estudos internacionais sobre economia criativa, percebe-se que o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer.

Na última década, a economia criativa desenvolveu-se grandemente em várias regiões do país, atraindo investimentos, empresas e profissionais para os polos criativos. Os trabalhadores destas novas modalidades de indústrias, além de fazerem parte de um universo novo, diferenciam-se dos demais por seu papel de destaque no desenvolvimento dos produtos e sua elevada qualificação. Desta forma, os resultados anteriormente obtidos nos estudos do significado do trabalho (INDERGAARD (2013); NATHAN (2007); POTTS e CUNNINGHAM (2008)), não se aplicariam a esta nova população, que deve ser analisada como caso particular.

Em termos metodológicos, o estudo trará contribuições no que se refere aos fatores de agrupamento dos atributos significativos que agregam significado ao trabalho para estes profissionais. Trata-se de um estudo quantitativo, no qual será utilizado um questionário do tipo *survey* para obtenção dos dados e posteriormente obtidos os resultados através do método de Análise Fatorial e Teste de Hipóteses. Os resultados poderão ser utilizados em novas pesquisas sobre a economia criativa no estado e pelo setor empresarial para formulação de políticas empresariais que visem o aumento de eficiência na produção do setor.

1.2 Problema de pesquisa

Sabe-se que problemas de desempenho representam uma preocupação significativa dos administradores em todo o setor empresarial, levando à construção de mecanismos de gestão com objetivo de identificar e corrigir rapidamente os desvios de desempenho. Um trabalhador que sente prazer ao realizar seu trabalho se sente mais estimulado a produzir de forma eficiente. Neste contexto, Morin (2001) ressalta que

compreender os sentidos do trabalho nos dias de hoje tornou-se um importante desafio para os administradores, considerando-se as várias transformações que atingem as organizações. É necessário entender quais características são desejáveis em um ambiente de trabalho na visão dos profissionais. Ribeiro e Léda (2004) acreditam que para tornar mais eficiente o trabalho, é necessário integrá-lo à vida e dar um sentido, não se restringindo a ser um meio de sobrevivência. Portanto, uma atividade profissional que incorpora um significado intrínseco ajudará na construção de uma nova sociedade, marcada por valores éticos.

Diante deste problema, a dissertação a que este projeto dará origem pretende responder às seguintes questões: qual o significado/sentido do trabalho para os profissionais das indústrias criativas do Porto Digital? Que fatores característicos conferem significado/sentido ao trabalho dessa população? Que grau de importância esta população associa ao trabalho em sua vida?

1.3 Objetivo da dissertação

Este estudo tem como objetivo geral compreender o significado do trabalho na perspectiva dos colaboradores do Porto Digital, possibilitando a criação de novas políticas empresariais direcionadas ao setor. Espera-se que este conhecimento seja uma ferramenta útil na criação de programas de incentivo e motivação dos trabalhadores da referida indústria, visando melhorias no desempenho desses funcionários. Para alcançar o objetivo desse estudo, pretende-se:

- 1) Identificar o grau de importância dado ao trabalho por esse público;
- 2) Analisar os fatores que contribuem para que o trabalho tenha significado/sentido para os trabalhadores do Porto Digital;

Como objetivos secundários, pretende-se traçar o perfil sociodemográfico e profissional da população do Porto Digital e relacionar aos fatores que contribuem para sua satisfação no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o marco teórico do tema aqui estudado, sendo dividido em dois principais temas que funcionam como questões-chave nesta pesquisa: a economia criativa e o significado do trabalho. No primeiro caso, daremos uma visão geral sobre as indústrias criativas, falando no caso específico do Porto Digital e apresentaremos os principais estudos empíricos. Na parte referente ao significado do trabalho mostraremos os elementos que fundamentam o modelo utilizado para o estudo, além de trabalhos seminais sobre o tema.

2.1 Economia criativa

Em meados da década de 90 a economia criativa ganhou foco nas discussões internacionais. O destaque deve-se ao papel estratégico que assumiu como forma de crescimento e desenvolvimento econômico e social de países desenvolvidos e em desenvolvimento através da geração de emprego e renda, promoção da inclusão social, diversidade cultural e desenvolvimento humano como ressalta Leitão et al (2011). De acordo com Reis (2008), sua origem remonta ao projeto Creative Nation, da Austrália, de 1994, e posteriormente, em 1997, na Inglaterra, no governo de Tony Blair. Desde então, a junção de criatividade, competência e talentos individuais com gestores e profissionais da área tecnológica ganha espaço. Nas indústrias de moda, *games*, fotografia, dentre outras, a criatividade é o elemento central. Neste novo mercado, o valor econômico dos produtos gerados reside em suas propriedades intelectuais, contrariando a teoria do valor-trabalho da escola clássica², desenvolvida por Adam Smith e David Ricardo, entre outros.

Segundo o Ministério da Cultura, a economia da cultura e a da informação, compõe a chamada economia nova, baseada na criação. A inovação e a adaptação às mudanças são os principais aspectos a se considerar. Em tais setores, a criatividade vale mais que o capital. De acordo com Reis (2011), as indústrias criativas são entendidas como um conjunto de setores econômicos específicos, cuja seleção varia entre regiões ou países, e funcionam como catalisadores e fornecedores de valores intangíveis à sociedade. Já a economia criativa abrange, além das indústrias criativas, o impacto gerado por elas em outros

² De acordo com esta teoria, o preço (valor) de uma mercadoria é resultante da quantidade de tempo de trabalho nela colocado, sendo o trabalho o único elemento que realmente gera valor.

setores da economia, em meio às profundas mudanças sociais, organizacionais, políticas, educacionais e econômicas, sendo utilizada pelos governos como estratégia de desenvolvimento. É neste contexto que surgem as cidades e espaços criativos, que funcionam como forma de combate às desigualdades e violência e de atração de talentos e investimentos para revitalizar áreas degradadas de promoção de clusters criativos.

De acordo com a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2010), trata-se de um novo paradigma de desenvolvimento que liga economia e cultura, abraçando economicamente aspectos culturais, tecnológicos e sociais, nos macro e micro níveis. A criatividade, o conhecimento e o acesso às informações são cada vez mais reconhecidos como poderosos motores para impulsionar o crescimento econômico, promovendo desenvolvimento num mundo globalizado. Ainda de acordo com a Unctad (2010), no período de 2000 a 2005, as exportações de bens e serviços criativos tiveram um incremento médio de 8,7% no comércio internacional, movimentando U\$ 424,4 bilhões de dólares em 2005. Este valor é quase cinco vezes maior que as exportações brasileiras no mesmo ano (U\$ 95 bilhões de dólares).

Nas últimas décadas, a economia criativa ganhou força, adquirindo maior importância econômica e social após o surgimento da sociedade do conhecimento. No caso brasileiro, que tem na cultura uma de suas maiores riquezas, este conceito tem especial importância. De acordo com um estudo da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2012), que traça um panorama das indústrias criativas instaladas no Brasil, no ano de 2011, 243 mil empresas formavam o núcleo da indústria criativa no país, gerando um Produto Interno Bruto estimado (PIB) de R\$ 110 bilhões, que representa 2,7% do PIB brasileiro. Além disso, o mercado de trabalho formal do núcleo criativo é composto por 810 mil profissionais, ou seja, 1,7% do total de trabalhadores brasileiros.

Ainda de acordo com a Firjan (2012), a remuneração dos profissionais criativos (R\$ 4.693) é quase três vezes superior ao rendimento mensal médio do trabalhador brasileiro (R\$ 1.733). No caso do nordeste brasileiro, em especial em Pernambuco, o ponto forte são os setores ligados à cultura. Os segmentos de artes, artes cênicas, expressões culturais e música representam 9,6% dos empregos do núcleo criativo em Pernambuco, frente a 7,6% da média nacional. O setor criativo pernambucano cresce três vezes mais que a média da indústria pernambucana. Do ponto de vista do emprego, tem superado outros polos de desenvolvimento no estado, como a refinaria na fase operacional e o estaleiro. O estado de

Pernambuco beneficia-se da externalidade econômica proveniente destes investimentos estruturadores.

O estado de Pernambuco acumula competência em diversos setores criativos, dentre eles, moda, produção cultural, televisão, publicidade e arquitetura. De acordo com a Firjan (2012), em Pernambuco, existem 4,5 mil empresas no núcleo criativo, empregando - quase 22 mil profissionais criativos (1,3% de toda força de trabalho do estado). As áreas que concentram a maior parte da mão de obra são arquitetura e engenharia (7.793 empregados), publicidade (2.511 empregados), design (2.478 empregados) e software, computação e telecomunicação (2.361 empregados). Ainda de acordo com a Firjan (2012), artes, artes cênicas, expressões culturais e música representam 9,6%, superior à média nacional (7,6%).

2.1.1 Porto Digital

Nas últimas décadas, Pernambuco foi invadido por um ambiente de inovação, consolidado com a criação do polo tecnológico situado na cidade de Recife, capital pernambucana. Desde então, a região tornou-se atrativa para instituições, empresas, universidades e governos, ocasionando mudanças econômicas e sociais para gerar emprego, renda e riqueza para o estado. O Porto Digital surgiu em julho de 2000, tendo como finalidade produzir conhecimento localmente e exportar serviços de valor agregado para o mundo. Une os setores de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) à Economia Criativa. O projeto tem como objetivo o desenvolvimento econômico da região e agrega investimentos públicos, iniciativa privada e parcerias com universidades.

De acordo com informações fornecidas pelo Porto Digital, atualmente há 230 pequenas e médias empresas, entre instituições de TIC, Economia Criativa, serviços especializados e órgãos de fomento. Em treze anos de operação, foram criados 7.000 postos de trabalho, atraindo dez empresas de outras regiões do país e quatro multinacionais, abrigando quatro centros de tecnologia. O Porto Digital está situado em Santo Amaro e no Bairro de Recife, que possui infraestrutura adequada à instalação de empresas de tecnologia da informação e comunicação. De acordo com o site Portal Brasil, no ano de 2011, o faturamento do Porto Digital chegou a R\$ 500 milhões.

Os projetos do polo têm apoio de parceiros públicos, através do Governo Federal, Governo do Estado e Prefeitura do Recife, e privados, através de instituições parceiras, como

o Sebrae Pernambuco, além de universidades pernambucanas. Suas áreas de competência envolvem o desenvolvimento de sistemas de gestão empresarial, mobilidade urbana, *games*, animação e aplicações para dispositivos móveis, redes neurais e inteligência artificial para *finance e banking*, segurança de dados, *e-learning*, *e-entertainment* e *outsourcing*. O Porto Digital ocupa uma área de 149 hectares, que foi requalificada através da instalação e consolidação de novos empreendimentos.

É formado por quatro ancoras: a Secretaria de Ciência e Tecnologia (SECTEC), o Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (C.E.S.A.R.), o Centro de Informática da UFPE (CIn) e o Centro de Tecnologia de Software para Exportação do Recife (Softex Recife). A SECTEC é um órgão estadual responsável pela definição e desenvolvimento da política estadual de ciência e tecnologia e foi o primeiro e principal investidor público no Sistema Local de Inovação Porto Digital. O C.E.S.A.R. foi concebido para promover a transferência tecnológica entre universidade, mercado e sociedade. A instituição é associada ao Centro de Informática da UFPE e responsável por desenvolver soluções tecnológicas e estruturar unidades de negócios.

O parque tecnológico de Recife possui duas incubadoras atuando em modelos diferenciados, uma no C.E.S.A.R. e outra no Cais do Porto, sede do Porto Digital. Uma incubadora de empresas tem como objetivo a criação ou o desenvolvimento de pequenas empresas ou microempresas, apoiando-as nas primeiras etapas de suas vidas. A do C.E.S.A.R funciona como unidades de negócios dentro da empresa. No Cais do Porto, além de suporte para infraestrutura, as empresas contam com o apoio dos administradores do parque para análise de plano de negócios e acesso a novos mercados.

No ano de 2006, a Prefeitura do Recife instituiu um programa de concessão de benefícios fiscais condicionados para estabelecimentos participantes do Porto Digital que executem serviços de informática e congêneres e atividades ligadas às funções de relacionamento remoto com clientes (Lei nº 17.244 /2006). Posteriormente, no ano de 2011, a lei foi modificada, ampliando a área apta a receber o benefício para o bairro de Santo Amaro e incluindo os serviços de produção e pós-produção, exibição e distribuição cinematográfica, gravação de som e edição de música, atividades fotográficas e similares e design relativo às atividades desenvolvidas no Porto Digital (Lei nº 17.762 /2011).

2.1.2 Estudos empíricos sobre economia criativa

Florida (2011), em seu livro “A ascensão da classe criativa”, concentra-se sobre a diversidade e criatividade como drivers básicos de inovação e crescimento regional e nacional, discutindo sobre a ascensão de uma nova classe econômica. De acordo com o autor, o centro dessa classe é formado por indivíduos, de diversas áreas profissionais, cuja função econômica é criar novas ideias, tecnologias e conteúdos criativos. Apesar de ser menor que a classe de serviços em tamanho, esta nova classe tem papel econômico vital, o que a torna mais influente. Os princípios que a norteiam são a individualidade, a liberdade de expressão, a abertura à diferença, a autonomia e a flexibilidade no trabalho. A classe criativa difere das demais também em termos financeiros, já que, de acordo com o autor, em média, seus trabalhadores ganham duas vezes mais que as outras classes.

Florida argumenta que a chave para a compreensão da nova geografia econômica da criatividade e seus efeitos sobre os resultados econômicos está nos três T’s de desenvolvimento econômico: tecnologia, talento, e tolerância. Para atrair pessoas criativas, gerar inovação e estimular o desenvolvimento econômico, um lugar deve possuir estes três fatores. Florida define a tolerância como abertura, inclusão e diversidade para todas as etnias, raças e estilos de vida. Talento é definido como aqueles indivíduos com uma formação superior. E a tecnologia é uma função da inovação e alta tecnologia. Os resultados indicam que indivíduos talentosos são atraídos para lugares que oferecem trabalhos e ambientes sociais tolerantes. Em sua conclusão, Florida aponta para o futuro das cidades e destaca o papel decisivo da classe criativa para o sucesso do desenvolvimento global.

Nathan (2007) analisa as ideias de Florida, concentrando-se sobre as provas nas cidades britânicas. Testa o modelo de Florida em um conjunto de cidades britânicas, encontrando fraco suporte para a hipótese de classe criativa. Em seguida, examina essa hipótese em detalhe e encontra pouca evidência de uma classe criativa, e pouca evidência de que as cidades criativas fazem melhor. Para o autor, o trabalho de Florida faz muitos pontos úteis, mas pode ser visto como uma tentativa frustrada de reunir boas ideias sobre a diversidade cultural e étnica, o talento, a atividade criativa e o desempenho econômico urbano. Nathan aceita as ideias de Florida de que a qualidade do lugar é importante. Concorda que existem ligações positivas entre a prosperidade e a atividade criadora e que ideias e conhecimentos fluem mais facilmente através do espaço urbano, havendo entre as empresas uma batalha por talentos. Acredita também na existência de ligações positivas entre a diversidade étnica e desempenho econômico.

O autor conclui que o modelo de classe criativa é um mau indicador do desempenho da cidade do Reino Unido. Primeiramente, pela geografia incomum, já que o Reino Unido é uma pequena ilha, o que é bastante incomum. Em segundo lugar, porque nem todas as ideias políticas urbanas se adaptam bem no Reino Unido. Por último, o autor defende que as cidades não devem ficar dependentes exclusivamente da criatividade, diversidade e estilo de vida como instrumentos de regeneração. Para Nathan, há outras evidências, mais fortes, de que a diversidade e criatividade estão ligadas ao crescimento da economia urbana. Portanto é mais indicado crescer a base econômica e afiar as habilidades, conectividade e acesso a mercados, assegurando a população local pode acessar novas oportunidades, e melhorar os serviços públicos essenciais.

Potts e Cunningham (2008) pesquisaram sobre o valor dinâmico das indústrias criativas do ponto de vista econômico. Estas indústrias representam um significativo e crescente conjunto de indústrias, um setor importante para a atenção política. O propósito deste trabalho foi estimar a significância das indústrias criativas para a economia moderna, a fim de reorientar a política de apoio econômico. Os autores utilizaram quatro modelos: o modelo de bem-estar (*welfare model*), o modelo competitivo (*competitive model*), o modelo de crescimento (*growth model*), e o modelo de inovação (*innovation model*). Eles concluem que o valor potencial desta abordagem baseada em inovação reside no fato de que o valor econômico das indústrias criativas pode ultrapassar a estrita consideração de melhorias nos processos de produtividade para o fornecimento de produtos culturais ou criativos e englobam o papel crucial que essas atividades têm ou podem ter no sentido de facilitar o processo de canalização da mudança para a economia em geral.

Marques e Leite (2008) realizaram um estudo do caso do Porto Digital em Recife enquanto exemplo de *cluster*. De acordo com os autores, um *cluster* é um núcleo que reúne pequenas e médias empresas do mesmo setor produtivo e agentes de pesquisa, desenvolvimento e poder local em um mesmo espaço. Os resultados encontrados apontam que os *clusters* tem a capacidade de alavancar processos de regeneração urbana de áreas em transformação produtiva. Em primeiro lugar, os autores ressaltam a necessidade da interação entre gestão pública e iniciativa privada. No caso do Porto Digital, o poder público ficou responsável pela implantação de infraestrutura de qualidade e devidamente adaptada, além da criação de um órgão articulador dos diversos agentes envolvidos. A iniciativa privada realizou os grandes investimentos. Outro aspecto fundamental é a presença de universidades e centros

de pesquisa de porte no projeto, de forma a criar um capital humano de excelência. No caso do Recife o Centro de Estudos Avançados do Recife (CESAR) assume essa responsabilidade. Os autores concluem mencionando a problemática que envolve a importação de modelos, sem adaptá-los à realidade local.

Golgher (2011) discute duas das hipóteses propostas por Florida. A primeira diz respeito à importância de uma sociedade local vibrante na atração de talentos; a segunda se refere à importância de uma sociedade tolerante como fator de aumento da atratividade local. O autor fez uma análise empírica sobre a distribuição de indivíduos qualificados nas regiões metropolitanas do Brasil através de regressões múltiplas em painel. Os resultados mostram que parte do que foi proposto por Florida é corroborado empiricamente. As cidades que tinham índices de entretenimento mais elevados tendiam a apresentar maiores proporções de indivíduos qualificados, conforme afirma a primeira hipótese. Entretanto, os índices de diversidade populacional tiveram resultados não significativos.

Indergaard (2013) relata que no início de 1990 New York entrou em uma recessão que gerou perdas de emprego na chamada bolha da internet. Quando a cidade começou a recuperar empregos, um novo conjunto criativo surgiu, sendo composto por novas empresas de mídia que forneceram web design e outros serviços interativos para corporações. Após o crash de 2008, as perdas de emprego foram surpreendentemente baixas em Nova York, devido, em parte, ao socorro dos bancos federais e sua manutenção de baixas taxas de juros. De acordo com o autor, entre 1993 a 2010, o emprego combinado em serviços profissional, técnico e científico, informação e artes, entretenimento e recreação aumentou e as empresas que sobreviveram ao acidente de 2000 floresceram ao lado de uma segunda onda de empresas que estão desenvolvendo meios de comunicação social ou outras aplicações digitais.

Como lembra Indergaard (2013), tanto a teoria da produção centrada quanto a do consumo orientado especularam que, na sequência do crash financeiro de 2008, as indústrias criativas irão substituir as finanças como um motor econômico nas grandes cidades. De acordo com suas constatações, embora estas indústrias tenham um papel cada vez maior na economia de Nova York, no longo prazo, elas foram mais vulneráveis do que o resto da economia na sequência imediata do acidente. Seus resultados sugerem que as indústrias culturais e criativas que foram mais diretamente ligadas a episódios específicos da especulação financeira tiveram os aumentos mais explosivos durante o boom e as quedas mais dramáticas quando o boom terminou. Condições industriais específicas, como a digitalização

e o turismo podem restringir o crescimento neste segmento durante um boom, ou inversamente, fornecer um impulso de crescimento mesmo após o término do boom. Em relação às respostas políticas, o artigo encontra que as intervenções federais amortecem a economia de Nova York temporariamente, sugerindo que o destino pós-queda de tais indústrias, ao menos neste caso, ainda não está resolvido.

2.2 Significado do trabalho

O surgimento do trabalho na sociedade está relacionado ao atendimento de necessidades urgentes da existência humana, mas com o tempo, o homem passou a ser visto como componente da força de trabalho e o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana. Posteriormente, com a globalização e a produção massiva de bens, o trabalho tornou-se profundamente degradado enquanto valor individual, com eliminação da criatividade em grande parte das empresas. Tornou-se um processo singularmente desinteressante e sem significado, que obriga os homens a uma disciplina enervante e embrutecedora, voltada apenas ao aumento da produtividade (KRAWULSKI, 1998). Hoje ele representa um valor importante para as sociedades ocidentais contemporâneas e exerce influência considerável na motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e produtividade.

Os problemas de desempenho representam uma preocupação significativa dos administradores. Por este motivo, foram construídos mecanismos de gestão com objetivo de identificar e corrigir rapidamente os desvios. Mas apesar destes esforços, vários problemas de produtividade ainda persistem, fazendo os administradores acreditarem na dependência entre desempenho organizacional e decisões e comportamentos dos envolvidos. Desta forma, compreender os sentidos do trabalho nos dias de hoje tornou-se um importante desafio para os administradores, considerando-se as várias transformações que atingem as organizações (MORIN, 2001).

Para se tornar mais eficiente, o trabalho precisa estar integrado à vida e ter um sentido, não se restringindo a ser um meio de sobrevivência. O indivíduo precisa vislumbrar a possibilidade de realização dos seus planos e projetos de vida, além do acesso a bens materiais e suas simbologias. Uma atividade profissional que incorpora um significado

intrínseco ajudará na construção de uma nova sociabilidade marcada por valores éticos (RIBEIRO E LÉDA, 2004).

2.2.1 Estudos empíricos sobre significado do trabalho

O primeiro estudo que tratou sobre a questão do sentido do trabalho foi o de Hackman e Oldhan (1975, apud Tolfo e Piccinini (2007)). O estudo estabeleceu uma relação entre qualidade de vida e sentido do trabalho. Os autores estabeleceram três fatores importantes para dar sentido ao trabalho realizado: a variedade das tarefas executadas, o trabalho não alienante, que permite ao trabalhador se identificar com a atividade que realiza, e o feedback das atividades realizadas.

Os estudos sobre significado do trabalho tornaram-se mais frequentes a partir da década de 80, com o estudo da equipe do Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987, apud Tolfo e Piccinini (2007)). A pesquisa foi realizada em oito países distintos, utilizando-se de técnicas quantitativas, com vistas a definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. Tratou-se de um estudo empírico do tipo *survey*. Os autores concluíram que as pessoas tendem a continuar trabalhando, mesmo que não necessitem, quando o trabalho tem um elevado nível de centralidade em suas vidas.

Borges e Alves Filho (2001) mensuraram os atributos valorativos e descritivos do significado do trabalho e da motivação no trabalho, além de explorar as interrelações entre o significado e a motivação no trabalho. O questionário desenvolvido é composto por 73 itens. A pesquisa foi realizada na cidade de Natal com uma amostra de 642 participantes, sendo 487 profissionais de saúde e 155 bancários. Posteriormente foi aplicada a técnica de análise fatorial no Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Os resultados indicam que bancários e profissionais de saúde valorizam igualmente os fatores ‘Justiça no Trabalho’, ‘Realização’, ‘Bem-Estar’ e ‘Auto-Expressão’. Diferenciam-se apenas quanto aos fatores ‘Desgaste’ e ‘Desumanização’.

Morin (2001) procurou determinar, identificar e comentar as características que o trabalho deveria apresentar com o objetivo de ter um sentido para quem o realiza. A autora utilizou dois métodos de pesquisa: o questionário e a entrevista semiestruturada. A pesquisa foi aplicada para duas amostras: uma com 542 estudantes de administração e outra com 75

administradores. Os resultados mostram que as pessoas entrevistadas consideraram importante que o trabalho seja organizado de maneira eficiente, levando a resultados úteis e gastando a energia dos trabalhadores de maneira rentável. Além disso, deve proporcionar satisfação intrínseca e ser feito de maneira socialmente responsável. Também é necessário que possua relações humanas satisfatórias, garanta segurança e autonomia e mantenha o trabalhador ocupado.

O estudo realizado por Porto e Tamayo (2003) teve como objetivo desenvolver e validar uma Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) através de levantamento de questionários utilizados anteriormente e entrevistas com 394 pessoas. Inicialmente, foram definidos 45 itens referentes a princípios ou crenças a respeito de metas e recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho e que as guiam. A análise fatorial apontou para apenas quatro fatores: Realização no trabalho, Relações sociais, Prestígio e Estabilidade. Os quatro fatores apresentaram bons índices de confiabilidade e boas cargas fatoriais para os itens. De acordo com os autores, os resultados confirmaram os obtidos nas pesquisas anteriores de Schwartz (1992), Ros e al (1999), Super (1957, 1962), O'Connor e Kinnane (1961), Dawis (1992) e Elizur (1984, 1991)).

Morin et. al. (2007) pesquisou dados qualitativos sobre os sentidos do trabalho para jovens executivos brasileiros. Foram entrevistados quinze alunos do curso de especialização em administração de uma instituição de ensino superior da cidade de São Paulo. Posteriormente, os autores analisaram o conteúdo das entrevistas e classificaram os temas recorrentes de acordo com três dimensões: individual, organizacional e social. Os resultados indicam que, no caso da amostra pesquisada, o trabalho é essencial na vida das pessoas. O principal sentido apontado pelos entrevistados é que o trabalho torna possível a sobrevivência. Outros valores encontrados referem-se à variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento e segurança.

2.3 Trabalho seminal

Bendassoli e Borges-Andrade (2011) investigaram o significado do trabalho para profissionais que atuam nas indústrias criativas no Estado de São Paulo. Este objetivo foi desdobrado em tópicos específicos. Procurou-se inicialmente identificar a centralidade do trabalho para esse público, ou seja, o grau de importância absoluta do trabalho em suas vidas. Após esta etapa, foram analisados quais atributos são por eles utilizados para avaliar o seu

trabalho, indicando os fatores que contribuem para que o trabalho tenha significado. O último tópico versou a respeito das relações entre esses fatores, centralidade do trabalho e algumas outras variáveis selecionadas.

O modelo utilizado foi elaborado por Morin (1997, 2001, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e, especialmente, Morin e Dassa (2006). Este modelo canadense propõe a análise do significado do trabalho através de três dimensões: as representações formadas sobre o trabalho previamente, a motivação para trabalhar e pela coerência que a pessoa encontra entre o trabalho tal como ela o imagina ou espera e aquele que efetivamente é levada a realizar em seu dia a dia. Os autores também utilizaram elementos teóricos e metodológicos do constructo desenvolvido pelo MOW (Meaning of Work) para a composição de um modelo próprio. Foram adicionadas ao modelo canadense utilizado algumas questões para determinar o tipo de atividade artística e cultural realizada (domínio), a idade do participante, o tempo na atividade, o sexo do respondente, a concomitância de trabalhos realizados e a importância absoluta (centralidade absoluta) que a pessoa atribuía ao trabalho em sua vida.

Foram aplicados 451 questionários a indivíduos de diversas indústrias do setor criativo. Para selecionar a base de participantes os autores utilizaram predominantemente a Internet, selecionando listas e endereços eletrônicos de trabalhadores pertencentes ao núcleo criativo das indústrias criativas localizadas no Estado de São Paulo. Foi enviado um e-mail contendo a versão eletrônica do questionário a cada uma das 2.019 pessoas selecionadas, no qual foram explicados os objetivos da pesquisa e feita a apresentação dos pesquisadores. A participação era anônima e a tabulação dos dados, feita eletronicamente.

Em termos demográficos, a amostra é constituída em sua maioria por indivíduos do setor de música (33,9%), seguida de artes plásticas (23,7%), desenho e ilustração (15,7%) e dança e teatro (15,5%). Literatura, fotografia e outros domínios apareceram nas respostas, mas com número menor de incidência. A média de idades foi de 42 anos (desvio-padrão de 12,8 anos). De forma geral, as idades concentram-se entre 25 e 55 anos. O tempo médio de atuação profissional é de 20 anos (desvio-padrão de 12 anos). Quanto ao sexo, 70% dos participantes são homens. Houve uma limitação do processo de construção da amostra de participantes referente à falta de clareza sobre o que são os profissionais de indústrias criativas, o que provavelmente atraiu respondentes que não necessariamente o são e repeliu outros que efetivamente participam do setor criativo. A classificação de pertencer ou não à indústria em estudo foi feita pelos próprios respondentes.

Com relação ao primeiro objetivo, de centralidade do trabalho, os autores concluem que para 82% dos respondentes o trabalho na indústria criativa tem uma importância máxima em suas vidas. A análise da relação entre centralidade do trabalho e variáveis como sexo, idade, concomitância ou não de carreiras, domínio artístico ou cultural e tempo na profissão indica a existência de relações significativas apenas entre centralidade e sexo, e centralidade e concomitância de carreira. No primeiro caso, a centralidade do trabalho é maior para mulheres do que para homens. No segundo caso, a centralidade é menor para indivíduos com dupla carreira. Para explicar a alta centralidade do trabalho para estes profissionais, os autores supõem a existência de um nível elevado de comprometimento afetivo e emocional, dado o importante cunho vocacional exigido pelo trabalho criativo.

Posteriormente, foi utilizado o método quantitativo de análise fatorial no programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) com base na técnica dos componentes principais, seguida de rotação oblíqua Promax (com normalização de Kaiser). Foi considerado o critério de carga fatorial de 0,40 para que o item pertencesse a um fator. Os fatores encontrados referem-se primeiramente à utilidade social do trabalho, seguida de ética no trabalho, autonomia no trabalho, desenvolvimento e aprendizagem no trabalho e expressividade e identificação no trabalho. Nenhum atributo referente à remuneração recebida foi alvo nesta pesquisa.

Para verificar a existência de relações estatisticamente significativas entre os seis fatores anteriormente descritos e as demais variáveis estudadas, realizamos uma série de análises de variância (One-Way ANOVA) e de testes post-hoc (Turkey). Os resultados obtidos mostraram relações significativas de cinco desses fatores com as variáveis domínio de atividade, idade e tempo na profissão. Os profissionais atribuem maior utilidade a seu trabalho quando pertencem a domínios das indústrias criativas em que estabelecem um contato direto com o público, o que os autores relacionam com a imediatez do feedback dado pelo público.

Já os profissionais pertencentes a domínios mais diretamente submetidos a exigências comerciais, tendem a perceber menos ética em seu ambiente de trabalho. De acordo com os autores, tal constatação pode sinalizar para relações mediadas por fortes interesses econômicos e concorrenciais, o que torna mais provável a disputa por recursos e por público entre os profissionais. Outro resultado encontrado indica que a percepção de maior autonomia por parte de trabalhadores pertencentes a domínios mais flexíveis quanto ao modo de organizar o trabalho do que em domínios hipoteticamente mais expostos a pressões

econômicas, prazos e performance. Contudo, os que trabalham com artes plásticas veem menos qualidade em suas relações interpessoais do que os que trabalham com grupos de pessoas, como dança e teatro. As atividades realizadas em dança e teatro e literatura indicam maior identificação e permitem maior expressividade do que notaram os respondentes de música, possivelmente por estarem diretamente atrelados a humores de mercado.

Com relação à idade, foram encontradas relações significativas com autonomia no trabalho, desenvolvimento e aprendizagem no trabalho e qualidade das relações de trabalho. Quanto mais idoso é o profissional, mais ele percebe autonomia, desenvolvimento e boas relações interpessoais no trabalho. Também foi encontrada correlação entre autonomia no trabalho e tempo na profissão. A experiência acumulada como profissional aumenta a percepção de autonomia no trabalho.

Por último, foram analisadas as relações entre os seis fatores encontrados e a centralidade do trabalho. Nesse caso, o teste de correlação de Pearson indicou correlações significativas com a utilidade do trabalho, a autonomia no trabalho, o desenvolvimento e aprendizagem no trabalho, a qualidade das relações de trabalho e a expressividade e identificação no trabalho. Quanto maior a percepção sobre os cinco fatores de um trabalho significativo, maior a importância atribuída ao trabalho.

No próximo capítulo trataremos da metodologia do trabalho, indicando inicialmente a amostra utilizada e a fórmula para seu cálculo. Logo após, serão discutidas as perguntas abordadas no questionário. Por último, serão apresentadas as técnicas estatísticas utilizadas para obtenção dos resultados.

3. METODOLOGIA

Nesta seção serão descritos o método utilizado para calcular o tamanho da amostra, a amostra calculada, o questionário utilizado na pesquisa e o modelo de análise fatorial. Para o alcance do objetivo deste estudo, foi realizada uma pesquisa quantitativa exploratória classificada como *survey*. A pesquisa utilizou um método quantitativo baseado em um questionário canadense de medida para o significado do trabalho desenvolvido originalmente por Morin (2001, 2007), e posteriormente utilizado por Bendassoli e Borges-Andrade (2011). O método foi aplicado a profissionais pertencentes às indústrias criativas recifenses embarcadas no Porto Digital.

Inicialmente, foi feita uma análise descritiva das informações obtidas mediante aplicação dos questionários, obtendo-se um esboço geral do perfil do público entrevistado. Em seguida, realizamos a análise fatorial de forma a agrupar os atributos de preferência dos profissionais em uma menor quantidade de fatores. Também realizamos testes para avaliar a diferença de médias em duas etapas do trabalho. A descrição detalhada destes métodos é apresentada a seguir.

3.1 Tamanho da amostra

Como afirmam Luchesa e Chaves Neto (2011), o cálculo amostral é bastante difundido nos ambientes de pesquisa, porque através de uma amostra devidamente selecionada, é possível generalizar as conclusões do estudo para toda a população da qual essa amostra foi extraída. É uma forma de minimizar o erro da estimativa que se deseja determinar. A escolha da fórmula que permite calcular o tamanho da amostra depende dos parâmetros disponíveis. A população aqui considerada é finita, ou seja, o número de trabalhadores do Porto Digital (N) é conhecido. Portanto, o tamanho da amostra (n) é calculado da seguinte forma, de acordo com Luchesa e Chaves Neto (2011, p.24):

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{Z^2 \cdot p \cdot q + e^2 \cdot (N - 1)}$$

(1)

Onde n corresponde ao número de indivíduos que deve conter a amostra e Z é o valor crítico 1,96, que corresponde ao grau de confiança desejado de 95%. N é a população estudada, que corresponde à 7.000. O erro amostral considerado é representado por e . As variáveis p e q representam a proporção de indivíduos que pertencem e não pertencem à categoria, respectivamente. Dado que não há conhecimento da proporção populacional de indivíduos pertencentes às categorias de interesse, atribuiu-se o valor de 0,5 para p e q .

3.2 Amostra

Para a realização da pesquisa foi utilizada uma amostragem aleatória simples. É o tipo de amostragem probabilística mais utilizada pelos pesquisadores por sua precisão e eficácia. É também o procedimento de mais fácil aplicação, já que todos os elementos que constituem a população terão a mesma probabilidade de serem selecionados. Normalmente trata-se de um modelo probabilístico sem reposição, como em nosso caso particular.

Nossa população-alvo inclui os 7.000 trabalhadores do Porto Digital do Recife e a amostra de 365 trabalhadores foi calculada através da fórmula expressa na equação 1. Considerou-se um nível de confiança de 95%, conforme citado anteriormente, e um erro-padrão de 5%. O levantamento foi realizado pela empresa “Método Pesquisa e Consultoria”, obtendo-se um total de 374 respondentes por abordagem pessoal da equipe de pesquisadores da referida empresa. Os pesquisadores foram distribuídos na área correspondente ao Porto Digital.

3.3 Questionário

O questionário que será utilizado nesta pesquisa consta no anexo do presente projeto. Para a elaboração do questionário foram utilizados estudos anteriores (Bendassolli e Borges-Andrade (2011); Porto e Tamayo (2003); Morin (2001); Morin et. al. (2007); Borges e Alves Filho (2001)). Preferimos criar um questionário próprio a utilizar um questionário de outro trabalho por acreditarmos que nenhum supria totalmente nossas necessidades para o presente estudo. Ao todo, são 44 questões a serem respondidas pelos entrevistados. Inicialmente foram incluídas as questões demográficas, para reunir informações sobre sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil e renda familiar mensal. Em seguida aparecem as perguntas de múltipla escolha e questões numéricas abertas para obter informações referentes

ao trabalho do participante, como o tipo de cargo ocupado e o tempo que trabalha no setor criativo. Temos ainda as questões em que os entrevistados pontuaram o Porto Digital no que se refere a alguns pontos de interesse, como estrutura física e remuneração, por exemplo. Por último temos as questões de classificação sobre que atributos os participantes consideram mais importante que existam em seu trabalho, utilizando a Escala Likert. Esta última questão baseia-se na Teoria dos Atributos de Lancaster (1966).

As questões de classificação são o principal alvo do trabalho, totalizando 28 perguntas. O objetivo é avaliar quais atributos são considerados mais importantes para que o funcionário se sinta satisfeito com seu trabalho, ou em outras palavras, queremos saber que características do Porto Digital agregam sentido ao trabalho dessas pessoas. Os atributos utilizados estão descritos na tabela 1 abaixo:

Tabela 1 – Descrição dos atributos pesquisados

Atributos pesquisados	Avalia a importância dada pelo trabalhador...
Trabalho útil	... à função social do trabalho realizado.
Existência de ética	... à existência de justiça, equidade e respeito no ambiente de trabalho.
Autonomia no trabalho	... à liberdade de gerir seu trabalho.
Desenvolvimento pessoal	... à oportunidade que o trabalho lhe propicia de se aperfeiçoar e desenvolver suas competências pessoais.
Aprendizagem contínua	... à oportunidade contínua de aprender com o trabalho.
Boas relações profissionais	... à existência de contatos interessantes no trabalho, satisfação de necessidades sociais e apoio dos colegas.
Identificação com o trabalho	... à correspondência entre o trabalho e as competências e interesses pessoais.
Recompensa financeira	... à segurança e ordem financeira obtida pelo trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.
Realização pessoal	... à busca de satisfação pessoal no trabalho.
Realização profissional	... à busca de satisfação profissional no trabalho.
Trabalho desafiador	... à oportunidade de exercer suas competências e resolver problemas.
Reconhecimento no trabalho	... à afiliação dentro da empresa.
Recebimento de apoio	... à vinculação dentro da empresa.
Bem-estar proporcionado	... ao bem-estar trazido pelo trabalho como forma de manter-se ativo, dando um sentido à vida.

Responsabilidade social	... ao compartilhamento de valores morais com a empresa em que trabalha.
Oportunidade de auto-expressão	... à oportunidade de expressão, criatividade, habilidades interpessoais, capacidade de opinar, raciocínio e bem-estar mental.
Boas condições de trabalho	... à existência de equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social na empresa.
Nível de responsabilidade	... ao nível de responsabilidade delegada a ele no trabalho.
Territorialidade	... à área ocupada pelo Porto Digital no Recife Antigo.
Desenvolvimento local	... à contribuição para o desenvolvimento local possibilitada pelo Porto Digital.
Redes de empreendimentos	... à criação de redes de empreendimentos no Porto Digital, promovendo a integração e interação entre universidades, empresas e instituições.
Qualificação dos recursos humanos	... ao trabalho de formação de mão de obra altamente qualificada pelo Porto Digital em parceria com as universidades públicas e privadas de Pernambuco.
Sustentabilidade ambiental	... à preocupação com a sustentabilidade pelo Porto Digital.
Incentivo às empresas	... ao incentivo dado pelo Porto Digital no fomento de micro e pequenas empresas.
Infraestrutura	... à estrutura desenvolvida para dar suporte ao Porto Digital.
Ambiente inovador	... ao clima de inovação existente no Porto Digital.
Valorização de fatores intangíveis	... à valorização de fatores como criatividade e qualificação profissional pelo Porto Digital.
Realização de parcerias	... à realização de parcerias pelo Porto Digital com outras instituições e empresas.

Fonte: Elaboração própria

Os sete primeiros atributos (Utilidade do trabalho à sociedade, Ética no trabalho, Autonomia no trabalho, Desenvolvimento pessoal, Aprendizagem contínua, Boas relações profissionais e Identificação com o trabalho) foram retirados do trabalho de Bendassoli e Borges-Andrade (2011). Os atributos Recompensa financeira e Realização pessoal/profissional foram encontrados no trabalho de Porto e Tamayo (2003). Os quatro atributos seguintes (Trabalho desafiador, Reconhecimento e apoio, Bem-estar proporcionado e Trabalho socialmente responsável) faziam parte do artigo de Morin (2001). Oportunidade de auto-expressão, Condições de Trabalho e Responsabilidade delegada foram atributos retirados do trabalho de Borges e Alves Filho (2001). Os últimos dez atributos foram criados para este

trabalho, com o propósito específico de estudar o Porto Digital. Muitos atributos utilizados nos trabalhos citados foram excluídos desta pesquisa por considerarmos repetitivos.

3.4 Técnicas estatísticas utilizadas

Neste ponto, é oportuno fazermos uma descrição das principais técnicas estatísticas utilizadas no trabalho, sendo necessária uma abordagem explicativa dos métodos de Análise Fatorial e Teste de Hipóteses. Na primeira etapa dos resultados foi realizada uma análise descritiva das informações obtidas mediante a aplicação dos questionários que gerou um esboço do perfil do público entrevistado e dos principais pontos do Porto Digital valorizados por esta população. Em um segundo momento, realizamos a análise fatorial de forma a agrupar os atributos de preferência dos compradores em um número menor de fatores. Realizamos também um Teste de Hipóteses em dois momentos. Inicialmente foi utilizado para testar a diferença de médias e depois para relacionar os fatores obtidos através da análise fatorial com o perfil dos respondentes.

3.4.1 Análise Fatorial

A Análise Fatorial foi desenvolvida por Charles Spearman em 1904 para descrever a inteligência através de um único fator, mas o termo “Análise Fatorial” só foi introduzido em 1931 por Louis L. Thurstone. A técnica foi desenvolvida para analisar problemas relacionados com a psicologia, sendo posteriormente expandida para as demais áreas. O objetivo da análise fatorial é desvendar estruturas existentes altamente correlacionadas que não são observáveis diretamente, dividindo-as em dimensões menores que recebem o nome de ‘fator’. Ao identificar os fatores, a análise fatorial simplifica estruturas complexas de relacionamento, o que permite uma melhor compreensão da estrutura de dados. Mas ao se mensurar os atributos de preferência dos trabalhadores, existe o risco de serem selecionados grupos de variáveis com alta correlação, indicando um mesmo aspecto, como por exemplo a realização pessoal, profissional e financeira pelo trabalho, que pode ser conjuntamente expressa por um único fator.

Em linguagem matemática, pode-se dizer que a análise fatorial transforma x variáveis em n fatores, sendo $n < x$. Diferente de outros métodos estatísticos, a análise fatorial pressupõe a dependência entre as variáveis analisadas e independência entre os fatores identificados. Caso não haja relações de dependência entre as variáveis, o número de fatores é

igual ao de variáveis, $x = n$. Portanto, o fator representa a parcela da variação total dos dados que pode ser explicada de forma conjunta para todas as variáveis que o compõem. O modelo matemático expresso como:

$$X_i = \alpha_{i1}F_1 + \alpha_{i2}F_2 + \alpha_{i3}F_3 + \dots + \alpha_{ij}F_j + e_i$$

$$X_i = \sum_{j=1}^j \alpha_{ij}F_j + e_i$$

Onde X_i indica as variáveis padronizadas, α_i representa as cargas fatoriais e F_j , os fatores comuns não relacionados entre si. As cargas fatoriais medem o grau de correlação entre as variáveis padronizadas (X_i) e os fatores (F_j). Seu quadrado representa um percentual que explica quanto a variação da variável é explicada pelo fator. Os fatores podem ser estimados através da fórmula abaixo:

$$F_j = \omega_{j1}X_1 + \omega_{j2}X_2 + \omega_{j3}X_3 + \dots + \omega_{ji}X_i$$

$$F_j = \sum_{i=1}^i \omega_{ji}X_i$$

Sendo ω_{ji} os coeficientes dos escores fatoriais, que resultam da multiplicação dos coeficientes (α_{ji}) pelo valor das variáveis originais. Sempre que existe mais de um fator, o escore fatorial representa as coordenadas da variável em relação aos eixos, que são os fatores. O fator é o resultado do relacionamento linear entre as variáveis e que consegue explicar uma parcela de variações das variáveis originais (BEZERRA, 2012, p. 79). Portanto, quando uma das variáveis que compõem o fator sofre uma variação, é seguido, de forma proporcional, pelas demais variáveis do fator.

Como no presente estudo não há um conhecimento prévio das relações de dependência entre as variáveis identificadas, utilizaremos a Análise Fatorial Exploratória (AFE). Na seleção dos atributos utilizados no questionário, há a possibilidade de termos selecionado grupos de variáveis altamente correlacionadas, indicando um mesmo aspecto. Desta análise resultará uma definição dos principais aspectos que devem estar presentes em um trabalho, de forma a agradar o funcionário em sua percepção sobre o trabalho.

Para extração dos fatores a serem utilizados existem dois métodos principais: Análise dos Componentes Principais (ACP) e Análise Fatorial comum (AFC), mas como

informa Laros (2012), a meta da redução de dados é tipicamente atingida pelo uso da ACP, em que leva-se em conta a variância total dos dados, enquanto na AFC os fatores são estimados com base apenas na variância comum. Desta forma, no que se refere ao método de extração dos fatores a ser utilizado, optamos pela utilização da ACP, recomendada para a determinação de fatores que contenham o maior grau de explicação da variância possível, como lembra Bezerra (2012).

Como mostra Bezerra (2012), vários tipos de análises podem ser realizadas, seja para agrupar casos, seja para analisar um único caso ou variável por longos períodos. Nesta pesquisa utilizaremos o *R-mode factor analysis*, que é utilizado quando o pesquisador busca identificar estruturas subjacentes capazes de ser percebidas apenas pela construção de relacionamentos entre diversas variáveis (BEZERRA, 2012, p. 82).

A escolha de número e fatores é um ponto fundamental quando se utiliza a análise fatorial. Ao reduzir o número de fatores o pesquisador optar por tratar apenas da variação total dos dados que consegue ser explicada pelos fatores. Mas neste ponto, o pesquisador enfrenta um trade-off: se limitar demais o número de fatores, corre o risco de estudar apenas um conjunto particular de fatores; se aumentar demais, elimina o benefício de simplificação que a análise fatorial traz para a pesquisa. Em ambos os casos, há prejuízo para inferências do estudo. Existem diversas técnicas para definir o número adequado de fatores, mas neste trabalho utilizamos o da porcentagem da variância explicada.

Nosso objetivo é identificar fatores que traduzam uma grande quantidade de atributos em uma quantidade de dimensões menores e que tenham alto poder explicativo. Para tanto, cada atributo deve compor apenas um único fator, de forma a simplificar a interpretação dos resultados. Por esta razão, neste trabalho será utilizada a varimax, rotação ortogonal, mais adequada para os objetivos descritos. A varimax tem como característica a minimização da ocorrência de variáveis que estejam correlacionadas com mais de um fator.

Inicialmente rodamos a análise fatorial com todos os fatores analisados e verificamos o Alpha de Cronbach, que indica o grau de confiabilidade dos dados, verificando se os mesmos são altamente correlacionados. Após obtidos os fatores, cada um foi nomeado de acordo com os atributos agrupados, de forma lógica e de fácil compreensão. Realizamos ainda cruzamentos entre os fatores e os dados de perfil sociodemográfico da amostra.

3.4.2 Teste ANOVA

O objetivo do teste de hipóteses é verificar a compatibilidade de um grupo de dados com uma hipótese H_0 . Neste trabalho, utilizaremos um teste de hipóteses paramétrico, tendo em vista que desejamos descobrir se existem diferenças entre duas médias amostrais independentes. De acordo com Anjos (2009), o teste ANOVA trata-se de uma análise de variância e permite que vários grupos sejam comparados ao mesmo tempo, utilizando variáveis contínuas. Em um experimento, cada observação Y_{ij} pode ser decomposta conforme o modelo a seguir (Anjos, 2009):

$$Y_{ij} = \mu + \tau_i + \varepsilon_{ij}, \quad i = 1, \dots, I \text{ e } j = 1, \dots, J$$

Em que Y_{ij} , em nosso trabalho, é a observação da i -ésima nota atribuída a j -ésima característica perguntada, μ é a média geral, τ_i é o efeito da i -ésima nota e ε_{ij} é o erro associado à i -ésima nota atribuída à j -ésima característica avaliada, assumindo que o erro é $\varepsilon_{ij} \stackrel{\text{iid}}{\sim} N(0, \sigma^2)$. Para testar a diferença de médias, as hipóteses consideradas são:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_i \\ H_1: \mu_i \neq \mu_{i'} \text{ para pelo menos um par } (i, i'), \text{ com } i \neq i' \end{array} \right.$$

Sendo:

$$\mu_i = \mu + \tau_i \quad i = 1, 2, \dots, I$$

Como afirma Anjos (2009), se a hipótese nula for verdadeira, todas as variáveis do Porto Digital avaliadas pelos respondentes terão uma média comum μ . A análise de variância (ANOVA) baseia-se na decomposição da variação total da variável resposta em partes que podem ser atribuídas às notas e ao erro experimental. De acordo com Martins (2007), essa variação pode ser medida por meio das somas de quadrados:

$$SST = \sum_{i=1}^g \sum_{j=1}^{n_i} (X_{ij} - \bar{X})^2$$

Desde que:

$$\sum_{i=1}^g \sum_{j=1}^{n_i} (X_{ij} - \bar{X})^2 = \sum_{i=1}^g n_i (\bar{X}_i - \bar{X})^2 + \sum_{i=1}^g \sum_{j=1}^{n_i} (X_{ij} - \bar{X}_i)^2$$

Em que SST representa a variabilidade total das observações X_{ij} em relação à \bar{X} , SSE é a variabilidade das observações entre grupos e SSD é a variabilidade das observações dentro dos grupos. Sendo:

$$MSE = \frac{SSE}{g - 1}$$

$$MSD = \frac{SSD}{N - g}$$

Sendo MSE a média da soma dos quadrados entre grupos e MSD a média da soma dos quadrados dentro dos grupos. O g representa o número de grupos. Depois de calculadas as médias, obtemos o *p-value*, como mostra Martins (2007):

$$p - value = P\left(F > \frac{MSE}{MSD}\right)$$

O *p-value* corresponde ao menor nível de significância que pode ser assumido para rejeitar a hipótese nula. Dizemos que há significância estatística quando o *p-value* é menor que o nível de significância adotado. Nesta dissertação, consideraremos $\alpha = 0,05$ e, portanto, se o *p-value* $< \alpha$, rejeitaremos a hipótese de nulidade H_0 .

No próximo capítulo serão mostrados os resultados obtidos no trabalho, traçando inicialmente o perfil sociodemográfico da amostra utilizada e o perfil profissional. Logo após, serão apresentados os resultados dos teste de diferença de médias, seguidos pela análise fatorial.

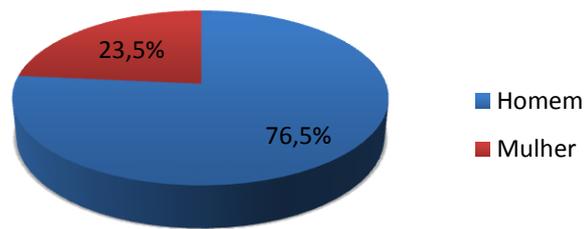
4. RESULTADOS

A coleta de dados para a presente pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários junto às pessoas que trabalham no Porto Digital. Os pesquisadores foram distribuídos na área do Recife Antigo, onde está concentrada a maior parte das empresas embarcadas, dos dias 6 a 9 de janeiro de 2014. Primeiramente será descrito o perfil sociodemográfico dos profissionais que compõem o Porto Digital. Trata-se de um público restrito, não podendo ser generalizado como o perfil do profissional da indústria criativa de Recife. Após o detalhamento do perfil sociodemográfico, procede-se a uma análise das informações referentes ao trabalho dos participantes, buscando avaliar a importância atribuída ao trabalho por essas pessoas. A amostra final foi constituída por 102,5% da calculada, tendo um adicional de 9 questionários. A pesquisa não foi estratificada por não conhecermos previamente o perfil da população estudada. O número de *missing* também não foi significativo.

Em seguida, serão analisados os atributos de interesse do público analisado. Primeiro será investigada a satisfação dos componentes de nossa amostra com relação a algumas questões no trabalho do Porto Digital, como remuneração e estrutura física. Logo após serão identificadas as características desejáveis em um trabalho por meio de uma análise dos atributos valorizados pelo público analisado, buscando identificar aqueles que impactam na satisfação dos profissionais pesquisados. Será feita uma análise fatorial para encontrar as relações de agrupamentos entre os atributos utilizados no questionário.

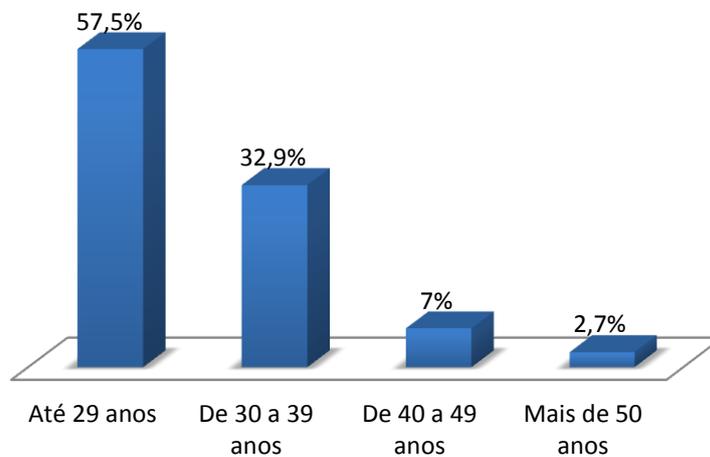
4.1 Perfil sociodemográfico

Iniciando a análise do perfil sociodemográfico, no Gráfico 1 é apresentada a estratificação da amostra por gênero dos entrevistados. O percentual de mulheres (23,5% ou 88 entrevistadas) é bastante inferior ao de homens (76,5% ou 286 entrevistados), o que já era esperado com base em nossos conhecimentos anteriores a respeito desta população.

Gráfico 1 – Gênero dos Entrevistados

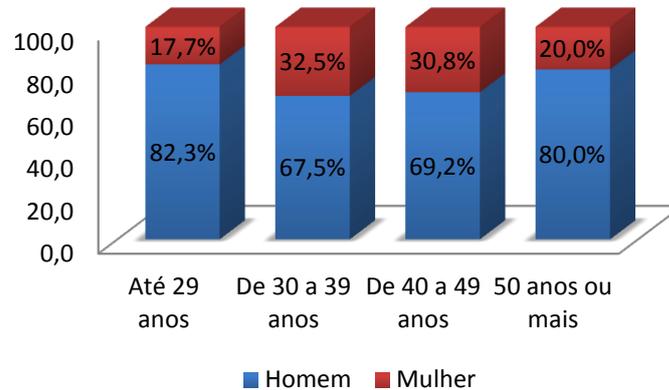
Fonte: Pesquisa Direta

Com relação à idade dos entrevistados, foram criadas quatro faixas etárias. O Gráfico 2 mostra a estratificação, indicando que a maior parte dos funcionários do Porto Digital é composta por pessoas que têm até 29 anos de idade, representando 57,5% (215 entrevistados) da amostra. A faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos também é bastante representativa nesta população, com 32,9% (123 entrevistados).

Gráfico 2 – Faixa Etária dos Entrevistados

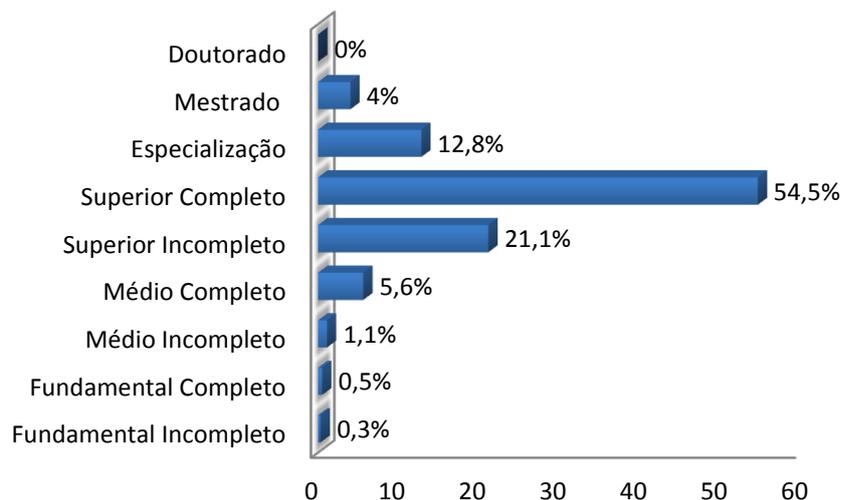
Fonte: Pesquisa Direta

Relacionando gênero e idade, obtivemos o Gráfico 3, que mostra a diferença entre homens e mulheres em cada faixa etária, apresentando maior disparidade nas faixas extremas, ou seja, os que têm até 29 anos e os que têm 50 anos ou mais. Na primeira faixa temos 82,3% de homens (177 entrevistados) e 17,7% de mulheres (38 entrevistadas). Entre os que compõem a última faixa etária, 80% são homens (8 entrevistados) e 20% são mulheres (2 entrevistadas).

Gráfico 3 – Faixa Etária versus Gênero dos Entrevistados

Fonte: Pesquisa Direta

O Gráfico 4 apresenta o perfil dos entrevistados com relação ao grau de instrução. A maior parte tem ensino superior completo (54,5% ou 204 entrevistados), seguido do ensino superior incompleto (21,1% ou 79 entrevistados) e especialização (12,8% ou 48 entrevistados). O percentual de entrevistados que não completaram o ensino médio, é muito pequeno, não atingindo 2% da amostra. Ao contrário do que esperávamos, o número de mestres e doutores da amostra foi bastante pequeno (4% ou 15 entrevistados).

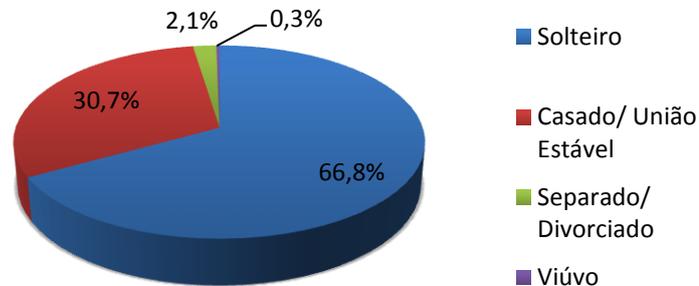
Gráfico 4 – Escolaridade dos Entrevistados

Fonte: Pesquisa Direta

A respeito do estado civil, a proporção de pessoas solteiras é maioria absoluta (66,8% ou 250 entrevistados), seguida pela de pessoa casadas (30,7% ou 115 entrevistados), como se pode observar no Gráfico 5. Além disso, praticamente não há pessoas

separadas/divorciadas ou viúvas na amostra colhida. Neste ponto, é interessante estratificar a análise por estado civil e idade para verificar as diferenças de interesses por grupo.

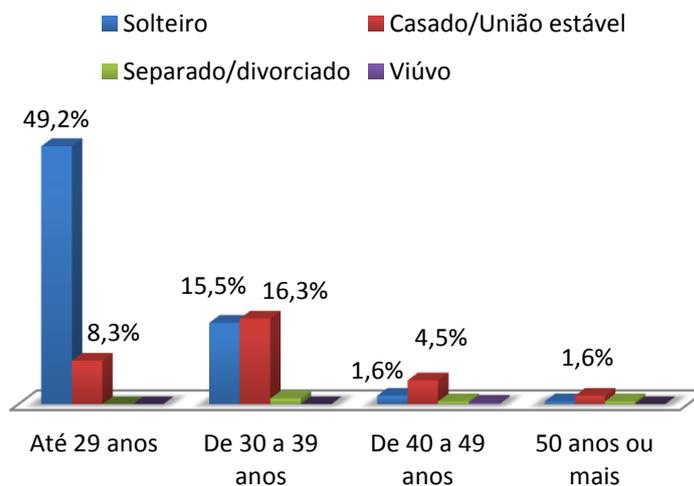
Gráfico 5 – Estado Civil dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

No Gráfico 6 vemos que a maioria dos solteiros está concentrada na faixa de 18 a 29 anos (49,2% ou 184 entrevistados), representando quase metade da amostra estudada. Nos grupos etários seguintes, a proporção de pessoas casadas é um pouco maior que a de pessoas solteiras.

Gráfico 6 – Estado Civil *versus* Faixa Etária dos Entrevistados

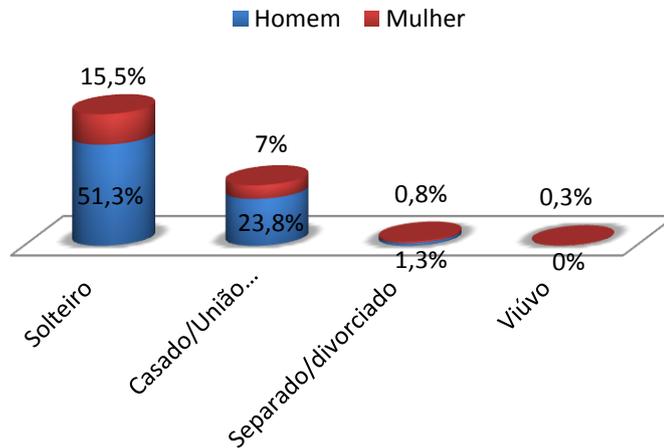


Fonte: Pesquisa Direta

No Gráfico 7 vemos que a maioria da amostra é formada por homens solteiros, totalizando 51,3% (ou 192 entrevistados). O grupo de homens casados também é grande, representando 23,8% da amostra (ou 89 entrevistados). Entre as mulheres, solteiras (15,5% ou

58 entrevistadas) e casadas (7% ou 26 entrevistadas) também são maioria. Há apenas 9 pessoas que se declararam separados/divorciados ou viúvos, não atingindo 5% da amostra.

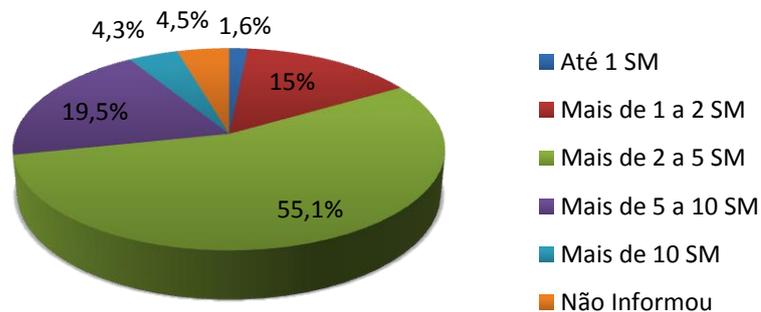
Gráfico 7 – Estado Civil versus Gênero dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

Acerca da renda pessoal dos participantes, a maioria absoluta (55,1% ou 206 entrevistados) ganha entre 2 e 5 salários mínimos (SM), como se pode observar no Gráfico 8. A segunda maior faixa de renda corresponde a salários entre 5 e 10 salários mínimos (19,5% ou 73 entrevistados). 17 (4,5%) pessoas optaram por não informar sua faixa de renda.

Gráfico 8 – Renda Pessoal dos Entrevistados

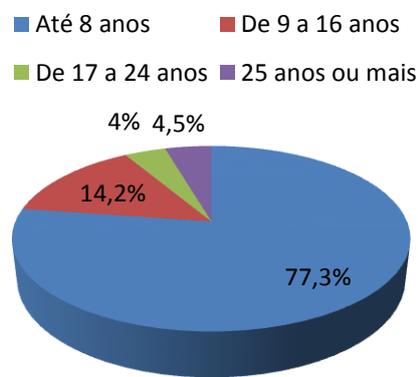


Fonte: Pesquisa Direta

4.2 Perfil profissional

O Gráfico 9 mostra a porcentagem de entrevistados de acordo com o tempo em que trabalham no setor criativo. A maioria absoluta exerce atividades no setor há no máximo 8 anos (77,3% ou 289 entrevistados), seguidos pelos que trabalham com criatividade entre 9 e 16 anos (14,2% ou 53 entrevistados). Poucos são os que estão no setor há 17 anos ou mais, representando apenas 8,5% (ou 32 entrevistados).

Gráfico 9 – Tempo em que os Entrevistados Trabalham no Setor Criativo



Fonte: Pesquisa Direta

A maior parte dos entrevistados ocupa cargos operacionais (73,3% ou 274 entrevistados), como mostra o Gráfico 10, o que é coerente com a estrutura das demais empresas do mercado brasileiro. Os cargos de gestão representam apenas 26,7% da amostra (ou 100 entrevistados).

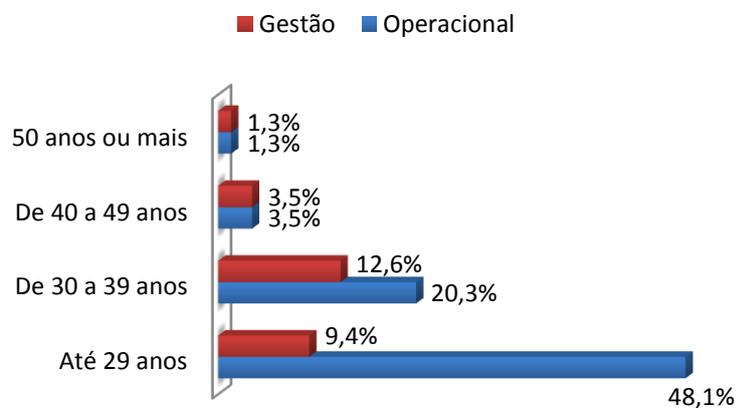
Gráfico 10 – Cargo Ocupado pelos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

No Gráfico 11 é possível observar a relação entre ambos os tipos de cargo ocupados de acordo com a faixa etária dos entrevistados. Grande parte dos cargos operacionais é ocupada por pessoas com até 29 anos (48,1% ou 180 entrevistados), seguidos pelas pessoas que têm entre 30 e 39 anos (20,3% ou 76 entrevistados). Com relação aos cargos administrativos, a relação se inverte: 12,6% (ou 47 entrevistados) são ocupados por pessoas entre 30 e 39 anos, contra 9,4% (ou 35 entrevistados) ocupados por jovens até 29 anos.

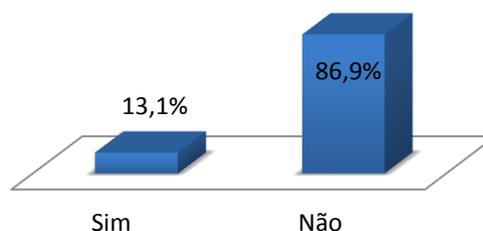
Gráfico 11 – Cargo Ocupado *versus* Faixa Etária dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

A maior parte das pessoas se dedica apenas ao trabalho no Porto Digital (86,9% ou 325 entrevistados), enquanto 13,1% (ou 49 entrevistados) exercem atividades em outros locais, como podemos ver no Gráfico 12. Entre as profissões desempenhadas em paralelo, estão a de professor (com 1,9% ou 7 entrevistados), seguida de músico, consultor, free lancer e desenvolvimento de software (cada uma com 0,8% ou 3 entrevistados).

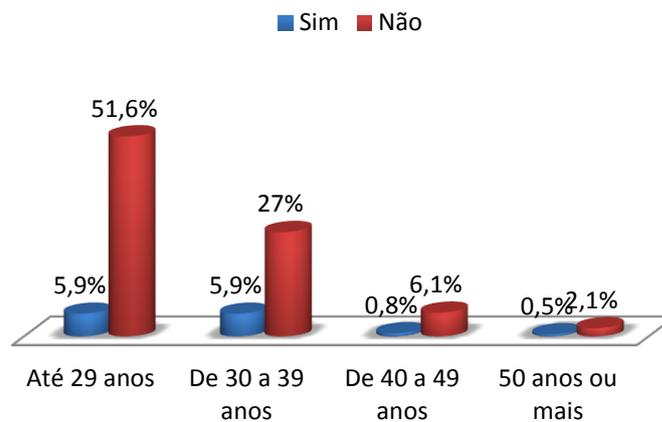
Gráfico 12 – Entrevistados que Exercem Outra Atividade além do Porto Digital



Fonte: Pesquisa Direta

Relacionando o desempenho de outras atividades profissionais à faixa etária, temos o Gráfico 13. O gráfico mostra que a maior parte dos que exercem outra atividade é formada por pessoas que têm até 29 anos (5,9% ou 22 entrevistados) empatados com os que têm de 30 a 39 anos (5,9% ou 22 entrevistados). 51,% da amostra (ou 193 entrevistados) não exercem atividade simultânea e têm até 29 anos. Os que têm entre 30 e 39 anos e não exercem atividade simultânea representam 27% (ou 101 entrevistados).

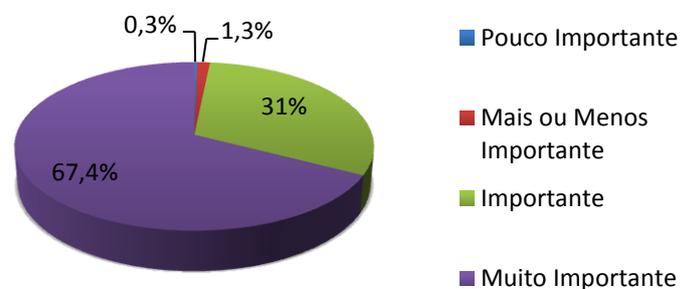
Gráfico 13 – Entrevistados que Exercem Outra Atividade *versus* Faixa Etária



Fonte: Pesquisa Direta

O Gráfico 14 indica o grau de importância do trabalho para os entrevistados. A maior parte considera o trabalho muito importante (67,4% ou 252 entrevistados) e 31% (ou 116 entrevistados) consideram o trabalho importante em suas vidas. Poucos são os que são indiferentes ou atribuem pouca importância ao trabalho, não atingindo 2% dos entrevistados.

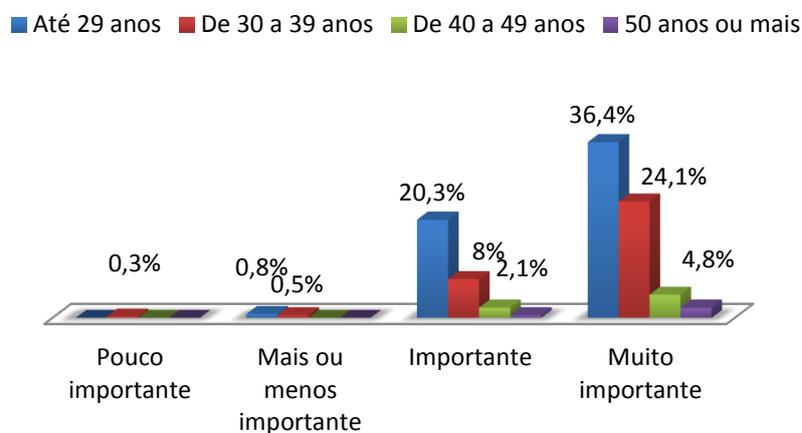
Gráfico 14 – Importância do Trabalho para os Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

O Gráfico 15 relaciona a importância do trabalho para os entrevistados à faixa etária deles. Entre os que têm até 29 anos, 36,4% (ou 136 entrevistados) consideram o trabalho muito importante em suas vidas, seguidos por 20,3% (ou 76 entrevistados) que consideram importante. Na faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos, 24,1% (ou 90 entrevistados) consideram o trabalho muito importante, enquanto 8% (ou 30 entrevistados) consideram importante.

Gráfico 15 – Importância do Trabalho versus Faixa Etária dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

4.3 Percepção dos trabalhadores quanto ao Porto Digital

Os entrevistados responderam seis perguntas em que deveriam atribuir uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) a questões pontuais a respeito do Porto Digital, como remuneração, autonomia e instalações físicas do trabalho. Na Tabela 2 estão relacionados alguns pontos do Porto Digital avaliados e suas respectivas estatísticas descritivas.

Tabela 2 – Estatísticas Descritivas das Questões de 6 a 11

	Respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Remuneração	374	,0	10,0	6,914	1,7538
Autonomia	374	,0	10,0	7,860	1,4880
Desenvolvimento e aprendizagem	374	,0	10,0	8,487	1,4493
Relações de trabalho	374	2,0	10,0	8,684	1,3470
Identificação	374	2,0	10,0	8,956	1,2773

Instalações físicas	374	2,0	10,0	8,650	1,3962
----------------------------	-----	-----	------	-------	--------

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

De acordo com os resultados das médias, o ponto em que os trabalhadores estão menos satisfeitos no Porto Digital é a remuneração e o que os deixam mais satisfeitos é a identificação com o trabalho. As questões referentes a relações de trabalho, identificação e instalações físicas não receberam nenhuma nota abaixo de 2 (dois). É importante lembrar que as médias obtidas para cada um dos seis pontos sobre o Porto Digital avaliados podem ser diferentes de acordo com o perfil do respondente. Por esta razão, faz-se necessário realizar um teste de comparação de médias. Como nossos dados são balanceados, utilizaremos a Análise de Variância para realizar o teste, considerando apenas uma variável dependente por vez (One-Way ANOVA). Os resultados obtidos serão explanados nas tabelas seguintes.

Tabela 3 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Gênero)

	F	<i>p-value</i>	Teste (H_0)
Remuneração	,010	,919	Não-rejeita
Autonomia	,075	,784	Não-rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	1,229	,268	Não-rejeita
Relações de trabalho	,493	,483	Não-rejeita
Identificação	,007	,933	Não-rejeita
Instalações físicas	,466	,495	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Considerando o fator gênero (Tabela 3) para todos os atributos avaliados, o *p-value* é maior que o nível de significância adotado ($\alpha = 0,05$). Portanto, a hipótese nula não foi rejeitada em nenhum caso, indicando que não houve diferença significativa entre as respostas de homens e mulheres quanto aos atributos pesquisados.

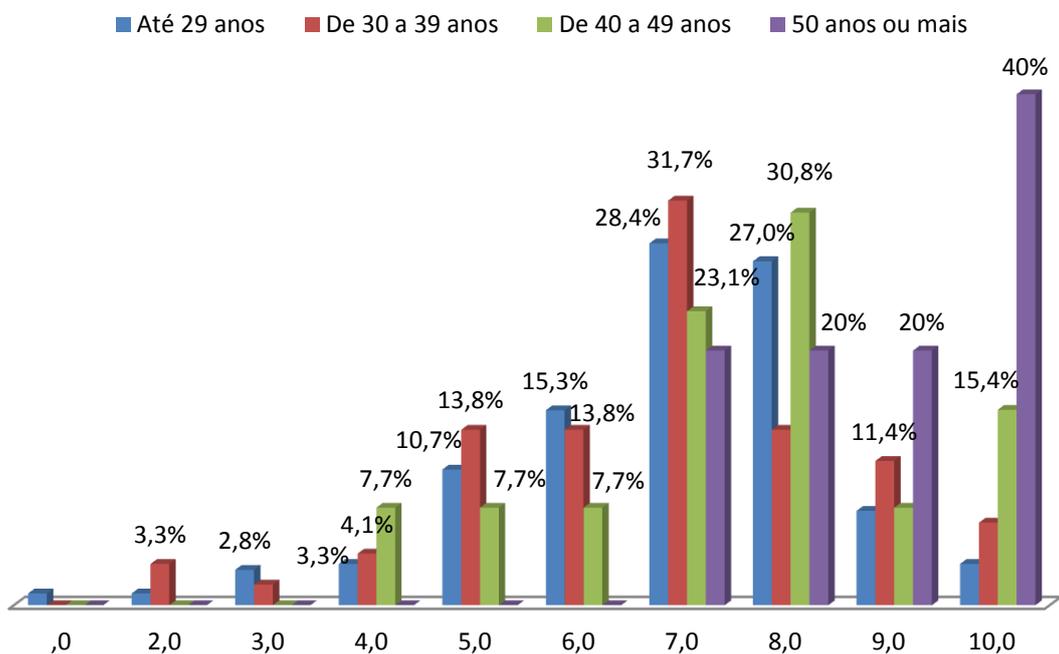
Tabela 4 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Faixa Etária)

	F	<i>p-value</i>	Teste (H_0)
Remuneração	5,227	,002	Rejeita
Autonomia	1,456	,226	Não-rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	2,169	,091	Não-rejeita

Relações de trabalho	1,972	,118	Não-rejeita
Identificação	,917	,433	Não-rejeita
Instalações físicas	,468	,704	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Gráfico 16 – Satisfação com a Remuneração no Porto Digital versus Faixa Etária dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

A Tabela 4 mostra que só houve diferença nas notas atribuídas entre as faixas etárias para o atributo de remuneração. Através do Gráfico 16, é possível enxergar mais facilmente este resultado. As pessoas com 50 anos ou mais são as que melhor avaliaram o quesito remuneração no Porto Digital. Deste grupo, 60% (ou 6 entrevistados) atribuiu notas entre 7 (sete), 8 (oito) e 9 (nove) e 40% (ou 4 entrevistados) atribuiu nota 10. Nas faixas até 29 anos e entre 30 e 49 anos a maior parte deu notas 7 (sete) e 8 (oito) à remuneração recebida (55,3% e 45,5%, ou 119 e 56 entrevistados, respectivamente).

Tabela 5 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Escolaridade)

	F	p-value	Teste (H₀)
Remuneração	,920	,491	Não-rejeita
Autonomia	2,195	,034	Rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	3,834	,000	Rejeita
Relações de trabalho	1,047	,398	Não-rejeita
Identificação	4,745	,000	Rejeita
Instalações físicas	,942	,474	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Na Tabela 5, vemos que houve diferenças significativas de médias nas respostas de pessoas com níveis de escolaridade diferentes em relação aos fatores autonomia no trabalho, desenvolvimento e aprendizagem e identificação com a atividade. Os gráficos foram omitidos, pois não foi observada nenhuma tendência consistente.

Tabela 6 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Estado Civil)

	F	p-value	Teste (H₀)
Remuneração	2,577	,054	Não-rejeita
Autonomia	1,385	,247	Não-rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	,851	,467	Não-rejeita
Relações de trabalho	,324	,808	Não-rejeita
Identificação	,366	,778	Não-rejeita
Instalações físicas	1,986	,116	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Considerando o fator estado civil, mostrado na Tabela 6, nenhum dos fatores pesquisados obteve diferença significativa entre as respostas de solteiros, casados, separados/divorciados e viúvos.

Tabela 7 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Renda Pessoal)

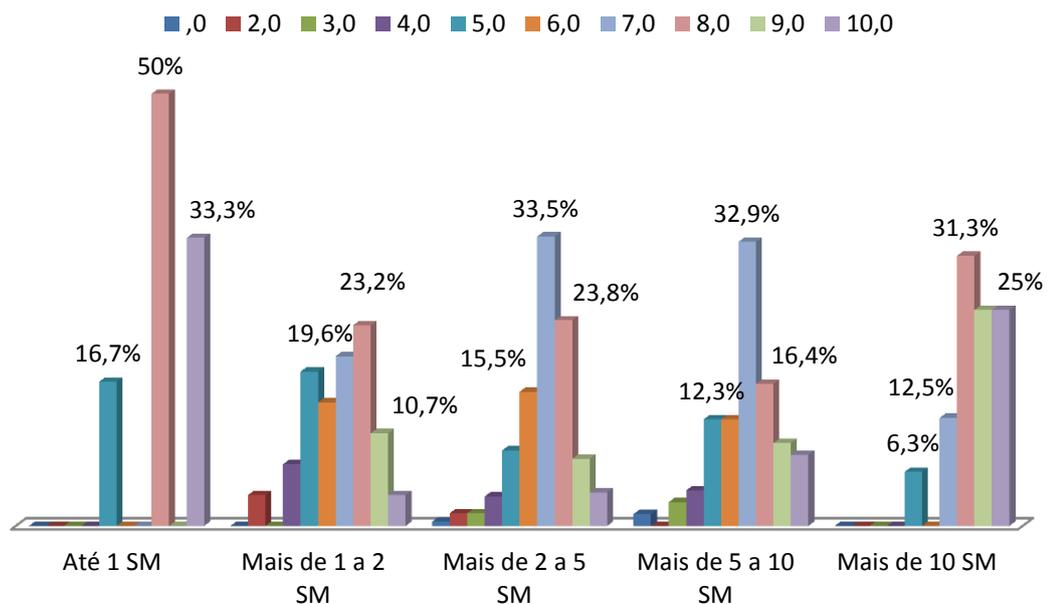
	F	p-value	Teste (H₀)
Remuneração	4,510	,001	Rejeita
Autonomia	1,471	,198	Não-rejeita

Desenvolvimento e aprendizagem	3,299	,006	Rejeita
Relações de trabalho	1,604	,158	Não-rejeita
Identificação	1,288	,268	Não-rejeita
Instalações físicas	,642	,668	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

No que se refere à renda pessoal dos respondentes, foi encontrada diferença entre as notas em cada nível de renda no que se refere à remuneração e ao desenvolvimento e aprendizagem (Tabela 7). Os gráficos são mostrados a seguir.

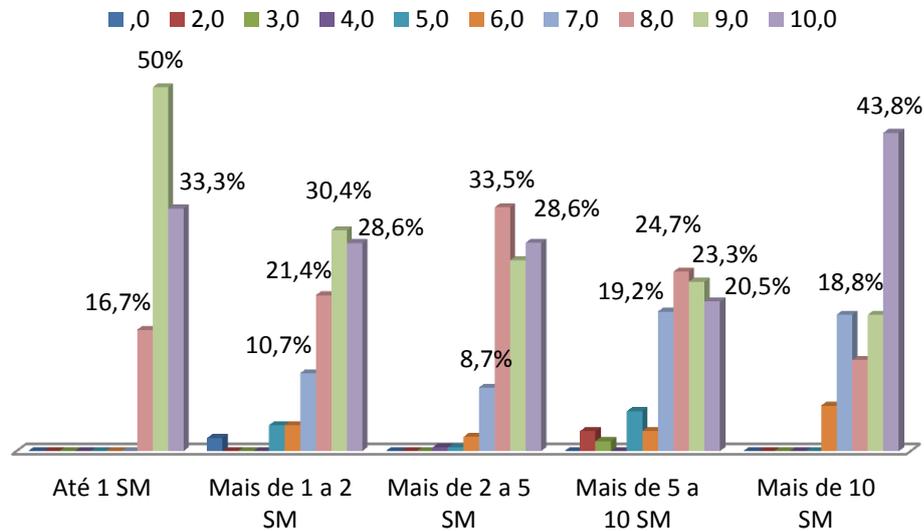
Gráfico 17 – Satisfação com a Remuneração do Trabalho no Porto Digital *versus* Renda Pessoal dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

O Gráfico 17 indica que os trabalhadores que recebem mais de 10 SM atribuem, em sua maior parte, notas mais altas à satisfação com a remuneração. Nos grupos de quem recebe entre 2 e 5 SM e entre 5 e 10 SM, grande parte avaliou a remuneração recebida com nota 7 (sete). Entre os que ganham até 1 SM, boa parte (50% ou 3 entrevistados) está satisfeita com a remuneração, classificando-a com nota 8 (oito).

Gráfico 18 – Satisfação com Desenvolvimento e Aprendizagem no Porto Digital versus Renda Pessoal dos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

Com relação ao desenvolvimento e aprendizagem (Gráfico 18), a maioria dos respondentes estão bastante satisfeitos. Quem ganha até 1 SM atribuiu notas de 8 (oito) a 10 (dez). Entre quem recebe mais de 10 SM, a maior porcentagem foi de notas 10 (dez), representando 43,8% (ou 7 entrevistados). Apenas cinco respondentes atribuíram notas abaixo de 5 (cinco). Foram excluídas do gráfico dezessete pessoas que não quiseram responder sobre sua faixa de renda pessoal.

Tabela 8 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Tempo no setor)

	F	p-value	Teste (H_0)
Remuneração	2,501	,059	Não-rejeita
Autonomia	,106	,957	Não-rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	1,714	,164	Não-rejeita
Relações de trabalho	1,474	,221	Não-rejeita
Identificação	,485	,693	Não-rejeita
Instalações físicas	,310	,818	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Com relação ao tempo de serviço no setor criativo, indicado na Tabela 8, a diferença entre médias não foi significativa, sendo $p\text{-value} > 0,05$ em todos os casos.

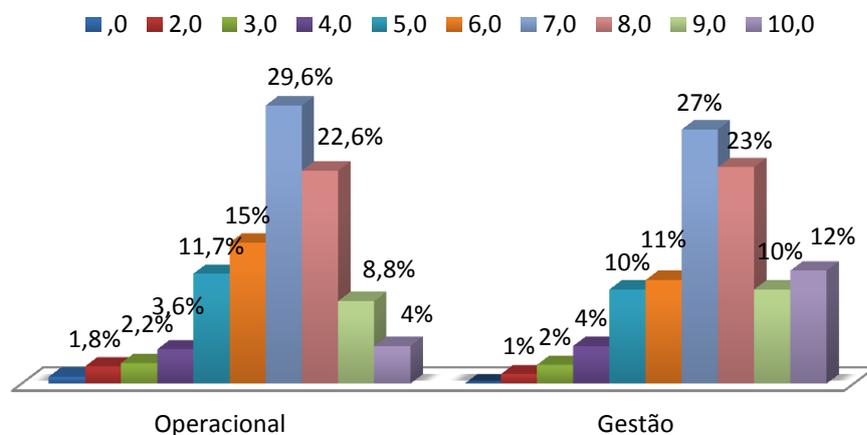
Tabela 9 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Cargo ocupado)

	F	<i>p-value</i>	Teste (H_0)
Remuneração	4,460	,035	Rejeita
Autonomia	7,262	,007	Rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	,208	,649	Não-rejeita
Relações de trabalho	,312	,577	Não-rejeita
Identificação	,769	,381	Não-rejeita
Instalações físicas	,450	,503	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

A Tabela 9 indica que só foram encontradas diferenças entre as médias dadas aos diferentes cargos ocupados para remuneração e autonomia. No Gráfico 19 está ilustrada esta diferença entre as notas dadas pelos que ocupam cargos operacionais ou de gestão à remuneração recebida. As pessoas que ocupam cargos de gestão deram uma porcentagem maior de notas 9 (nove) e 10 (dez), se comparadas às dos cargos operacionais, como observa-se no gráfico .

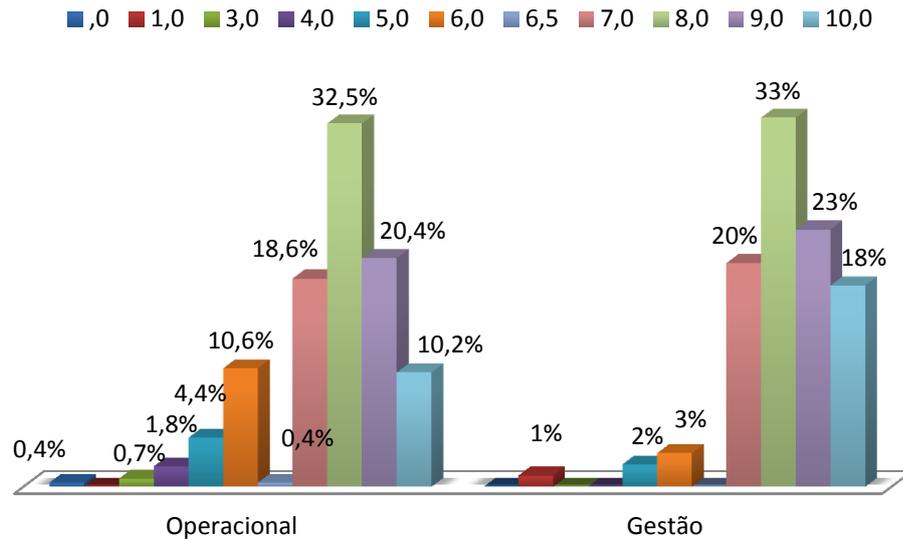
Gráfico 19 – Satisfação com a Remuneração do Trabalho no Porto Digital versus Tipo de Cargo Ocupado pelos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

O Gráfico 20 mostra a relação entre a satisfação com a autonomia concedida no trabalho em comparação ao tipo de cargo ocupado. Foram atribuídas mais notas altas pelos gestores que pelas pessoas de cargos operacionais.

Gráfico 20 – Satisfação com a Autonomia no Trabalho no Porto Digital versus Tipo de Cargo Ocupado pelos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

De acordo com a Tabela 10, a realização de atividades profissionais simultâneas só interferiu nas respostas sobre a satisfação com o desenvolvimento e aprendizagem no Porto Digital.

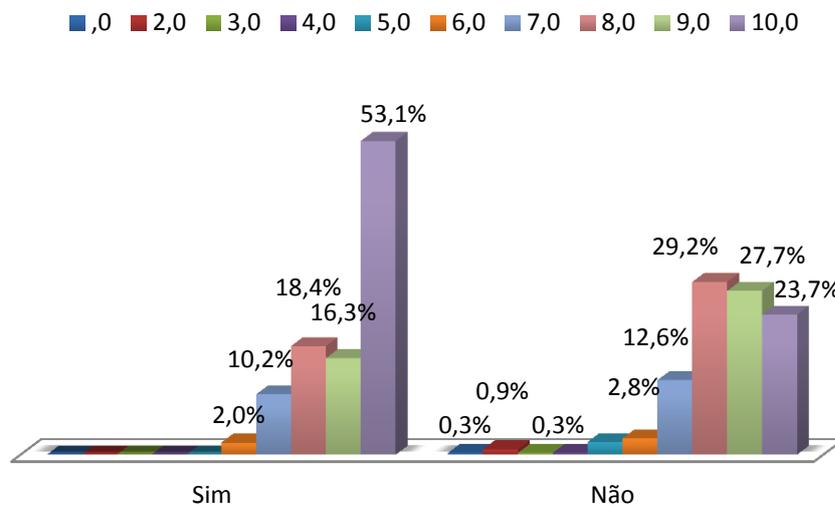
Tabela 10 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Atividade simultânea)

	F	<i>p-value</i>	Teste (H_0)
Remuneração	,037	,848	Não-rejeita
Autonomia	3,412	,066	Não-rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	9,727	,002	Rejeita
Relações de trabalho	,720	,397	Não-rejeita
Identificação	2,902	,089	Não-rejeita
Instalações físicas	,041	,841	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

No Gráfico 21 é possível ver a diferença entre a satisfação com o desenvolvimento e aprendizagem entre os que realizam outra atividade profissional e os que trabalham apenas no Porto Digital. O gráfico mostra que aqueles que realizam outras atividades profissionais estão mais satisfeitos com os conhecimentos que o Porto Digital agrega a eles.

Gráfico 21 – Satisfação com Desenvolvimento e Aprendizagem no Porto Digital *versus* Realização de Atividades Profissionais Simultâneas pelos Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

Com relação à importância que cada respondente atribui ao trabalho, a Tabela 11 apresenta os resultados obtidos com o Teste ANOVA, indicando que só há diferença de médias nas questões que se referem ao desenvolvimento e aprendizagem e a identificação com o trabalho.

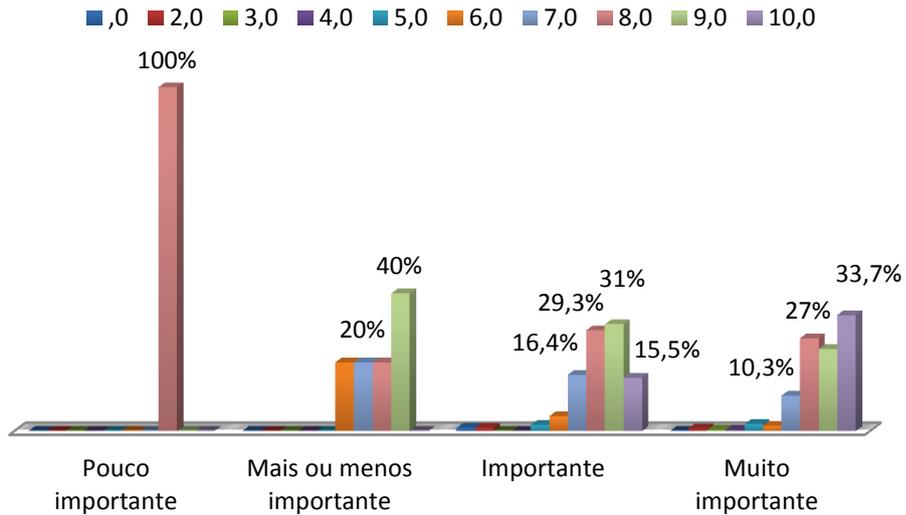
Tabela 11 – Teste de média das Questões de 6 a 11 (Importância do trabalho)

	F	p-value	Teste (H₀)
Remuneração	,073	,975	Não-rejeita
Autonomia	2,591	,053	Não-rejeita
Desenvolvimento e aprendizagem	2,864	,037	Rejeita
Relações de trabalho	1,427	,235	Não-rejeita
Identificação	3,071	,028	Rejeita
Instalações físicas	,658	,578	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

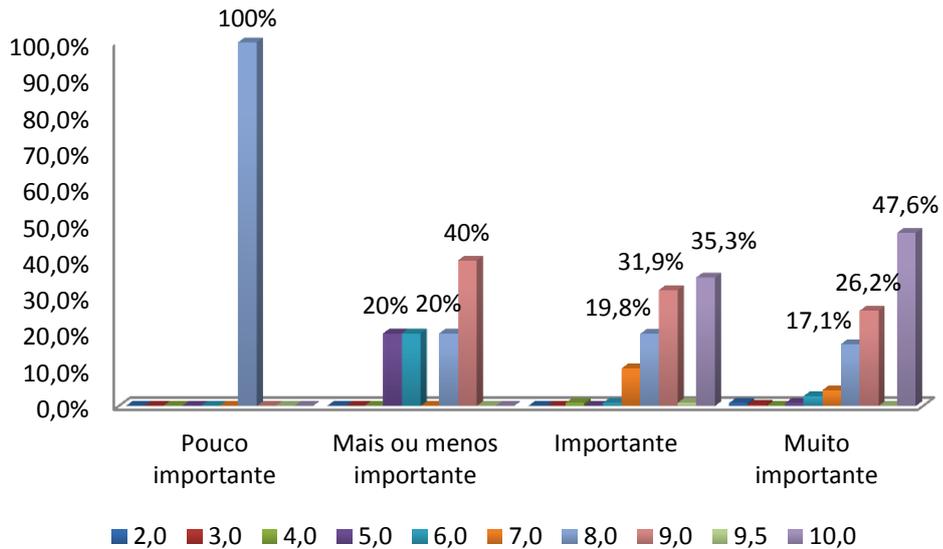
Os Gráficos 22 e 23 ilustram as diferenças entre notas dadas pelos que atribuem diferentes níveis de importância ao trabalho. De forma geral, pode-se dizer que as notas aumentam à medida que cresce o grau de importância dada ao trabalho pelos entrevistados.

Gráfico 22 – Satisfação com Desenvolvimento e Aprendizagem no Porto Digital versus Importância do Trabalho para os Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

Gráfico 23 – Satisfação com Identificação com o Trabalho no Porto Digital versus Importância do Trabalho para os Entrevistados



Fonte: Pesquisa Direta

4.4 Percepção dos trabalhadores quanto à importância dos atributos

No questionário utilizado na presente pesquisa os 374 entrevistados foram convidados a indicar o grau de importância que tem para os mesmos cada um dos 28 atributos relacionados ao trabalho, ou qual o impacto que o mesmo tem na realização satisfatória do trabalho destas pessoas. Foi utilizada uma escala Likert com valores variando entre 1 (menor valor) e 5 (maior valor). Desta forma, quem respondesse o valor mínimo demonstrava que aquele atributo não tem importância para a realização do seu trabalho, enquanto que o valor máximo apresenta influência total nesta execução.

Dos 28 fatores analisados, dez eram referentes a aspectos particulares do Porto Digital, como a questão da territorialidade e desenvolvimento local. Os demais abordavam aspectos gerais da estrutura de trabalho, válidos para qualquer setor, como autonomia no trabalho e nível de responsabilidade. Com os dados coletados, antes de realizar a análise fatorial, foi necessário fazer um teste de confiabilidade dos dados. Foi utilizado o Alpha de Cronbach para indicar a confiabilidade dos dados da pesquisa, que é calculado de acordo com a fórmula seguinte, de acordo com Christmann e Van Aelst (2006, apud Almeida et al. (2010):

$$\alpha = \frac{p}{p - 1} \frac{\sum \sum_{j \neq k} \sigma_{jk}}{\sum \sum_{j,k} \sigma_{jk}}$$

Estabelecemos que o mínimo aceitável do teste seria de 0,7, para garantir a confiabilidade da base de dados. A seguir é retratado o resultado para nossa base de dados referente aos atributos do trabalho. Como é demonstrado na Tabela 12, nosso Alpha de Cronbach foi de 0,93, valor de teste superior a 0,7. Portanto, as 28 variáveis estudadas têm dados confiáveis para a realização da análise fatorial no conjunto de casos e itens a serem analisados.

Tabela 12 – Teste do Alpha de Cronbach

Grupos de Interesse	Total de Casos	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
Funcionários do Porto Digital	374	,930	28

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Conforme explicado anteriormente na metodologia desta dissertação, o método de extração dos fatores utilizado foi o de Análise de Componentes Principais (ACP). Além disso, o tipo de análise escolhida foi o *r-mode factor analysis* e o método de rotação foi o varimax. Ao rodar os testes de KMO e de Bartlett, no primeiro caso obtivemos o valor 0,912, que indica que o método é perfeitamente adequado para tratamento dos dados. No teste de esfericidade de Bartlett, baseado na distribuição qui-quadrado, a significância foi de 0,0, indicando que os dados estão correlacionados significativamente. Portanto, os resultados encontrados nos testes viabilizam a utilização das variáveis selecionadas na análise fatorial. Além disso, o total da variância explicada é significativo em ambos os casos.

Tabela 13 – Resultado da Análise Fatorial

Atributos	Fatores					
	1	2	3	4	5	6
Infraestrutura	,703					
Incentivo às empresas	,682					
Ambiente inovador	,657					
Sustentabilidade ambiental	,643					
Valorização de fatores intangíveis	,598					
Realização de parcerias	,547					
Qualificação dos recursos humanos	,431					
Recebimento de apoio		,594				
Bem-estar proporcionado		,591				
Oportunidade de auto-expressão		,579				
Responsabilidade social		,573				
Reconhecimento no trabalho		,547	,497			
Boas condições de trabalho		,545				
Trabalho desafiador		,523				
Nível de responsabilidade						
Realização pessoal			,794			
Realização profissional			,705			
Recompensa financeira			,627			
Aprendizagem contínua				,782		
Desenvolvimento pessoal				,762		
Boas relações profissionais				,714		
Identificação com o trabalho				,437		
Existência de ética					,680	
Autonomia no trabalho					,586	
Trabalho útil					,561	
Territorialidade						,814
Desenvolvimento local						,576

Redes de empreendimentos							,469
--------------------------	--	--	--	--	--	--	------

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Após relizar a análise fatorial, foram obtidos seis fatores coerentes, como pode ser observado na Tabela 13 acima. Os nomes foram escolhidos conforme os agrupamentos lógicos realizados através do procedimento. O primeiro fator foi chamado de responsabilidade socioestrutural, pois avalia as funções social e estrutural desenvolvidas pelo Porto Digital. Neste fator, são abordadas questões como a qualificação dos recursos humanos, a preocupação com a sustentabilidade ambiental, o incentivo às micro e pequenas empresas, a infraestrutura e o ambiente inovador. O segundo fator, denominado condições de trabalho, inclui itens que avaliam a percepção dos colaboradores quanto à forma que o trabalho é realizado. Neste fator são englobados itens como trabalho desafiador, reconhecimento do trabalho, e bem-estar proporcionado. O terceiro fator, realização com o trabalho, trata da realização obtida com o trabalho no âmbito financeiro, pessoal e profissional. Inclui a percepção quanto à recompensa financeira, a realização pessoal e realização profissional. O quarto fator, nomeado de desenvolvimento e aprendizagem, avalia a percepção dos respondentes sobre o quanto seu trabalho lhes permite se aperfeiçoar e aprender. Desenvolvimento pessoal, aprendizagem contínua e boas relações profissionais são alguns dos atributos abordados. O quinto fator, valores do trabalho, refere-se aos valores utilizados pela empresa, como a ética. Nele estão inclusos itens que envolvem a utilidade para a sociedade do trabalho realizado, a existência de ética no trabalho e a autonomia. O sexto e último fator, chamado de estrutura desenvolvida, está relacionado ao bom funcionamento do Porto Digital. É composto por itens como territorialidade, contribuição ao desenvolvimento local e existência de redes de empreendimentos. Os atributos que compõem cada um dos fatores será descrito a seguir no Quadro 1.

Quadro 1 - Resumo dos Fatores

Fatores

Grupos de Interesse

- | | |
|----------|--|
| 1 | Responsabilidade socioestrutural: Qualificação dos recursos humanos, Preocupação com a sustentabilidade ambiental, Incentivo às micro e pequenas empresas, Infraestrutura, Ambiente inovador, Valorização de fatores intangíveis, Realização de parcerias com outras instituições e empresas. |
| 2 | Condições de trabalho: Trabalho desafiador, Reconhecimento do trabalho, Recebimento de apoio, Bem-estar proporcionado, Trabalho socialmente |

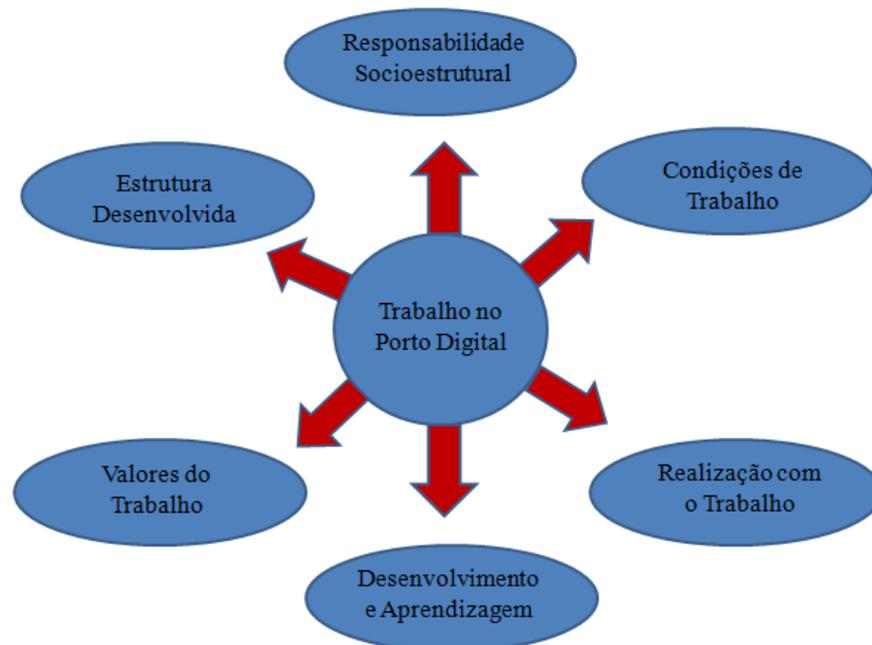
responsável, Oportunidade de auto-expressão, Boas condições de trabalho.

- 3 Realização com o trabalho:** Recompensa financeira, Realização pessoal, Realização profissional
- 4 Desenvolvimento e aprendizagem:** Desenvolvimento pessoal, Aprendizagem contínua, Boas relações profissionais, Identificação com o trabalho desenvolvido
- 5 Valores do trabalho:** Utilidade para a sociedade do trabalho realizado, Existência de ética no trabalho, Autonomia
- 6 Estrutura desenvolvida:** Territorialidade, Contribuição ao desenvolvimento local, Existência de redes de empreendimentos

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Portanto, o trabalho no Porto Digital é influenciado pelos seis fatores descritos neste trabalho. É através destes fatores que os trabalhadores enxergam a motivação do seu trabalho, tornando-se mais satisfeitos e produtivos (Figura 1).

Figura 1 – Fatores Determinantes na Motivação dos Trabalhadores no Porto Digital



Fonte: Elaboração própria

Após nomear e descrever os fatores estabelecidos pela Análise Fatorial, consideramos importante avaliar as relações existentes entre estes seis fatores e as variáveis do perfil traçado na presente pesquisa. Tabela 14 a seguir mostra os resultados da análise

realizada para relacionar os seis fatores gerados pela análise fatorial e o perfil sociodemográfico e de trabalho dos entrevistados através do Teste ANOVA. Os resultados obtidos mostraram relações significativas de cinco desses fatores (1, 2, 4, 5 e 6) com algumas variáveis: gênero, escolaridade, estado civil, tempo no setor, tipo de cargo ocupado e importância atribuída ao trabalho. As variáveis faixa etária e renda pessoal não exercem influência na determinação do significado do trabalho.

Tabela 14 – Teste de média dos fatores de 1 a 6

Fatores	F	p-value	Teste (H0)
Gênero			
Responsabilidade	,253	,615	Não-rejeita
Condições	4,079	,044	Rejeita
Realização	,652	,420	Não-rejeita
Desenvolvimento	,160	,690	Não-rejeita
Valores	,006	,940	Não-rejeita
Estrutura	,177	,674	Não-rejeita
Faixa Etária			
Responsabilidade	1,149	,329	Não-rejeita
Condições	,233	,873	Não-rejeita
Realização	1,562	,198	Não-rejeita
Desenvolvimento	1,893	,130	Não-rejeita
Valores	,637	,591	Não-rejeita
Estrutura	,466	,706	Não-rejeita
Escolaridade			
Responsabilidade	,850	,546	Não-rejeita
Condições	2,498	,016	Rejeita
Realização	,684	,686	Não-rejeita
Desenvolvimento	2,371	,022	Rejeita
Valores	,974	,450	Não-rejeita
Estrutura	1,216	,293	Não-rejeita
Estado Civil			
Responsabilidade	4,324	,005	Rejeita
Condições	,955	,414	Não-rejeita

Realização	,169	,917	Não-rejeita
Desenvolvimento	,253	,859	Não-rejeita
Valores	,997	,394	Não-rejeita
Estrutura	2,724	,044	Rejeita
Renda Pessoal			
Responsabilidade	,880	,494	Não-rejeita
Condições	,802	,549	Não-rejeita
Realização	,976	,432	Não-rejeita
Desenvolvimento	,805	,547	Não-rejeita
Valores	1,059	,383	Não-rejeita
Estrutura	1,089	,366	Não-rejeita
Tempo no Setor			
Responsabilidade	2,046	,005	Não-rejeita
Condições	1,738	,024	Rejeita
Realização	1,012	,447	Não-rejeita
Desenvolvimento	1,387	,121	Não-rejeita
Valores	,899	,593	Não-rejeita
Estrutura	1,195	,252	Não-rejeita
Tipo de Cargo			
Responsabilidade	5,004	,026	Rejeita
Condições	,003	,955	Não-rejeita
Realização	,127	,721	Não-rejeita
Desenvolvimento	,102	,749	Não-rejeita
Valores	4,865	,028	Rejeita
Estrutura	,050	,823	Não-rejeita
Trabalho Simultâneo			
Responsabilidade	2,163	,142	Não-rejeita
Condições	3,695	,055	Não-rejeita
Realização	1,864	,173	Não-rejeita
Desenvolvimento	,564	,453	Não-rejeita
Valores	3,637	,057	Não-rejeita
Estrutura	1,493	,223	Não-rejeita
Importância do trabalho			

Responsabilidade	,517	,671	Não-rejeita
Condições	,696	,555	Não-rejeita
Realização	,683	,563	Não-rejeita
Desenvolvimento	2,590	,053	Não-rejeita
Valores	3,714	,012	Rejeita
Estrutura	1,432	,233	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Na avaliação dos fatores pelo gênero, vimos que homens e mulheres apresentaram diferença de respostas sobre os atributos que consideram importantes para a realização satisfatória de seu trabalho apenas no que se refere às condições de trabalho. Com relação à diferença de faixa etária não houve diferenças significativas nas respostas, como pode-se observar na Tabela 14 acima. Pelo nível de escolaridade observamos que os respondentes avaliaram de forma diferente os fatores referentes às condições de trabalho e ao desenvolvimento. Em relação ao estado civil, apenas encontramos diferenças no teste de média com relação às respostas sobre responsabilidade e estrutura. No caso da renda pessoal, não foram encontradas diferenças de respostas.

Já com relação ao tempo de trabalho no setor, observamos que quem é mais antigo no setor criativo responde de forma diferente que quem é menos antigo com relação às condições de trabalho. As pessoas que ocupam cargos operacionais também responderam de forma diferente das que ocupam cargos de gestão em relação aos fatores responsabilidade e valores do trabalho. Os profissionais que atribuem maior importância a seu trabalho responderam de forma diferente dos que atribuem menos importância sobre o fator valores do trabalho. Como não realizamos outros testes, não é possível indicar a direção das diferenças de médias encontradas neste trabalho. No próximo capítulo serão discutidas as conclusões obtidas.

5. CONCLUSÕES

A economia criativa ganhou destaque nos últimos anos, principalmente após a crise de 2008, período em que o setor obteve bons resultados, ao contrário do restante da economia. Seu surgimento está diretamente ligado às mudanças de ordem econômica e social que ocorrem desde a década de 90. Estas mudanças transformam a relação empresa *versus* empregados, que ganha nova importância. Nas indústrias criativas os trabalhadores representam pilares importantes da estratégia de desenvolvimento desta nova economia.

Esta pesquisa realizou um estudo no Porto Digital, principal expoente da economia criativa pernambucana, formado principalmente por indústrias do setor de tecnologia da comunicação. Investigamos a importância do trabalho para os funcionários das empresas embarcadas no Porto Digital, além de realizar um agrupamento dos fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho destes profissionais. O tema foi escolhido com o intuito de entender as características que devem fazer parte deste ambiente de forma a incorporar significado ao trabalho destas pessoas. Secundariamente, foram traçados os perfis da população.

Para atingir os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa quantitativa exploratória baseada em estudos anteriores. Nossa população-alvo incluiu os 7.000 trabalhadores do Porto Digital do Recife e utilizamos uma amostra de 374 trabalhadores. A pesquisa tem nível de confiança de 95% e um erro-padrão de 5%. O levantamento foi realizado por uma empresa contratada através de entrevistas por abordagem pessoal pela equipe de pesquisadores na área correspondente ao Porto Digital.

Pelo estudo do perfil sociodemográfico, constatamos que a população do Porto Digital é constituída em sua maior parte por homens (76,5%), grande parte com até 29 anos, ensino superior completo, solteiros ou casados/união estável. Além disso, o salário recebido por estas pessoas é de cerca de 5 salários mínimos. Com relação ao perfil profissional, a maioria absoluta exerce atividades no setor há no máximo 8 anos (77,3%), ocupa cargos operacionais e se dedica apenas ao trabalho no Porto Digital. Nesta população, a maior parte (67,4%) atribui grande importância ao trabalho em suas vidas.

Investigamos apenas a centralidade absoluta neste trabalho. Observamos que os trabalhadores, de forma geral, se identificam com o trabalho realizado, o que os deixa mais motivados para desempenhar suas atividades. A autonomia que eles têm em seus trabalhos, a possibilidade de desenvolvimento e aprendizagem, as boas relações de trabalho e as instalações físicas que o Porto Digital oferece a estas pessoas também são fortes propulsores na execução de suas atividades profissionais. Contudo, concluímos que a remuneração recebida no Porto Digital é pouco satisfatória na opinião dos funcionários.

Através da Análise de Variância (ANOVA) percebemos que a opinião desta população é bastante homogênea no que se refere às relações de trabalho e instalações físicas do Porto Digital. Com relação aos perfil sociodemográfico, concluímos que os mais velhos obtêm mais satisfação que os mais jovens com o salário recebido. No caso das notas atribuídas à autonomia no trabalho, a tendência é crescente à medida que aumenta o nível de escolaridade. Os trabalhadores que recebem salários maiores também atribuíram notas mais altas à satisfação com a remuneração e ao desenvolvimento e aprendizagem.

No perfil profissional, as pessoas que ocupam cargos de gestão deram uma porcentagem maior de notas altas que as que ocupam cargos operacionais. Percebemos também que as pessoas que realizam outras atividades profissionais estão mais satisfeitas com os conhecimentos agregados no trabalho do Porto Digital. Observamos que as notas atribuídas às características presentes no trabalho aumentam à medida que cresce o grau de importância dada ao trabalho pelos entrevistados.

Na Análise Fatorial foram obtidos seis fatores coerentes: a responsabilidade socioestrutural da empresa, as condições de trabalho, a realização obtida no trabalho, o desenvolvimento alcançado, os valores da empresa e macro estrutura oferecida pela empresa. Comparando aos trabalhos seminais, no caso de Bendassoli e Borges-Andrade (2011), obtivemos resultados semelhantes no que diz respeito aos fatores, mas em relação à Porto e Tamayo (2003), os fatores encontrados foram bastante diferentes. Encontramos diferenças nas respostas de homens e mulheres sobre as condições de trabalho. Com relação aos níveis de escolaridade, os respondentes avaliaram de forma diferente os fatores referentes às condições de trabalho e ao desenvolvimento. Apenas encontramos diferenças no teste de média no estado civil com relação às respostas sobre responsabilidade e estrutura.

Este estudo procurou compreender o significado do trabalho na perspectiva das pessoas que trabalham no Porto Digital, a fim de contribuir com a criação de novas políticas empresariais direcionadas ao setor. Será útil para a criação de programas de incentivo e motivação dos trabalhadores da referida indústria, visando melhorias no desempenho desses funcionários. As limitações dizem respeito essencialmente ao tempo. Gostaríamos de ter explorado mais algumas questões do trabalho, como a mensuração da diferença entre médias. Após realizada a pesquisa de campo, observamos a necessidade de uma gama maior de questões na realização da pesquisa. Outro fator limitante é o número pequeno de estudos nesta área voltados para o setor criativo.

Como sugestões para trabalhos futuros sobre o tema, acreditamos ser altamente recomendável a realização desta pesquisa em outros estados do Brasil, utilizando o mesmo modelo e metodologia, a fim de comparações de perfis e estrutura fatorial nesta indústria. Apenas desta forma será possível expandir estes resultados para a indústria criativa no Brasil. Além disso, recomenda-se ainda para os próximos estudos avaliar a magnitude das diferenças entre médias, o que não foi possível realizar no presente trabalho pela limitação de tempo. São duas ideias com propósito de estimular outros pesquisadores a estudarem este setor de grande importância, mas que é esquecido no Brasil.

6. REFERÊNCIAS

1. ALMEIDA, D.; DOS SANTOS, M. A.; COSTA, A. F. B.. **Aplicação do Coeficiente Alfa de Cronbach nos Resultados de Desempenho da Saúde Pública**. XXX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente. São Carlos, SP, Brasil, 12 a 15 de outubro de 2010.
2. DOS ANJOS, A. **Análise de Variância**. Notas de Aula, Capítulo 7. Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.est.ufpr.br>
3. BENDASSOLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho nas indústrias criativas**. RAE - Revista de Administração de Empresas, V. 51, Nº 2. São Paulo, Mar./Abr. 2011. p. 143-159. Disponível em: www.scielo.br
4. BEZERRA, F. A. Análise fatorial. In L. J. Corrar; E. Paulo e J. M. Dias Filho (Eds.). **Análise Multivariada para os Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo, Atlas, 2012. pp. 73-130.
5. BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho**. Estudos de Psicologia, V. 6, Nº 2. Natal, Jul./Dez. 2001. p. 177-194. Disponível em: www.scielo.br
6. CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO (UNCTAD). **Creative economy**. Report 2010. Disponível em: <http://www.unctad.org/creative-economy>
7. FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (FIRJAN). **Mapeamento da indústria criativa no Brasil**. Rio de Janeiro, Out./ 2012. Disponível em: <http://www.firjan.org.br>
8. FLORIDA, R. **A Ascensão da Classe Criativa – e seu papel na transformação do trabalho, do lazer, da comunidade do cotidiano**. L&PM Editores. Porto Alegre, 2011.
9. GOLGHER, A. B. **A distribuição de indivíduos qualificados nas regiões metropolitanas brasileiras: a influência do entretenimento e da diversidade populacional**. Nova Economia, Vol. 21, Nº 1. Belo Horizonte, Jan./Apr. 2011. p. 109–134. Disponível em: www.scielo.br
10. HOWKINS, John. **The Creative Economy: how people make money from ideas**. Londres: Penguin Press, 2001.
11. INDERGAARD, M. **Beyond the bubbles: Creative New York in boom, bust and the long run**. In: Cities, V. 33. Ed. Elsevier, August 2013. p. 43–50. Disponível em: <http://dx.doi.org>
12. Informações contidas no site do Ministério da Cultura: <http://www2.cultura.gov.br>. Acesso em: Ago./2013.

13. Informações contidas no site do Porto Digital: <http://www.portodigital.org>. Acesso em: Ago./2013.
14. Informações contidas no site do Portal Brasil: <http://www.brasil.gov.br/>. Acesso em: Mar./2014.
15. KRAWULSKI, E. **A Orientação Profissional e o Significado do Trabalho**. Revista ABOP, V.2, Nº 1. Porto Alegre, 1998. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org>
16. LANCASTER, K. **A new approach to consumer theory**. Journal of Political Economy, n. 74, p. 132-157, 1966.
17. LAROS, J. A. **O uso da Análise Fatorial: Algumas diretrizes para pesquisadores**. In: Análise fatorial para pesquisadores. LabPAM Saber e Tecnologia, Brasília - DF, 2012. p.141-160. Disponível em: <http://www.researchgate.net>
18. LEITÃO, C. S.; GUILHERME, L. L.; OLIVEIRA, L. A. G.; GONDIM, R. V. **Indústrias criativas: alternativa de desenvolvimento regional**. Liinc em Revista, V. 7, Nº 2. Rio de Janeiro, Setembro 2011. p. 538–555. Disponível em: <http://www.ibict.br/liinc>
19. LUCHESA, C.; CHAVES NETO, A. **Cálculo do tamanho da amostra nas pesquisas em Administração**. Biblioteca do Centro Universitário Curitiba, Edição do autor. Curitiba, 2011. Disponível em: www.unicuritiba.edu.br
20. MARQUES, J.; LEITE, C. **Clusters como novas possibilidades de regeneração urbana e reestruturação produtiva: O caso do Porto Digital, Recife**. Cadernos de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo, V. 5, Nº 1. 2008. Disponível em: www.mackenzie.br
21. MARTINS, C. M. T. **Análise de Variância**. 1º Curso Intensivo de Estatística Computacional, Capítulo IV. Universidade de Coimbra, Portugal, 2007. Disponível em: www.uc.pt/
22. MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. RAE - Revista de Administração de Empresas, V. 41, Nº 3. São Paulo, Jul./Set. 2001. p. 8-19. Disponível em: www.scielo.br
23. MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O Trabalho e seus Sentidos**. Psicologia & Sociedade; V. 19, Edição Especial 1. Porto Alegre, 2007. p. 47-56. Disponível em: www.scielo.br
24. NATHAN, M. **The Wrong Stuff? Creative Class Theory and Economic Performance in UK Cities**. Canadian Journal of Regional Science, V. 3, Nº XXX. October 2007. p. 433–450. Disponível em: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de>
25. PORTO, J. B.; TAMAYO, A. **Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, V. 19, Nº 2. Mai/Ago 2003. p. 145-152. Disponível em: www.scielo.br

26. POTTS, J.; CUNNINGHAM, S. **Four Models of the Creative Industries**. Forum for European-Australian Science and Technology cooperation, 2008. Disponível em: <http://cultural-science.org>
27. REIS, A. C. F. **Cidades criativas – Burilando um conceito em formação**. Iara – Revista de Moda, Cultura e Arte, V. 4, N° 1. São Paulo, Abril 2011. p. 128-138. Disponível em: <http://www.revistaiara.com.br>
28. REIS, A. C. F. **Economia criativa como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento**. São Paulo: Itaú Cultural, 2008. Disponível em: <http://www.cenpec.org.br>
29. RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. **O Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação Produtiva**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Ano 4, N° 2. UERJ, RJ, 2º semestre de 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org>
30. TOLFO, S.R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Psicologia & Sociedade; V. 19, Edição Especial 1. Porto Alegre, 2007. p. 38-46. Disponível em: www.scielo.br

7. ANEXO

Entrevistador:
Data:
Horário: Manhã () Tarde ()
Apresentação: Estamos realizando uma pesquisa de opinião pública sobre o significado do trabalho no Porto Digital e seria muito importante para nós conhecer seus pontos de vista respondendo a esse questionário.

A. Sexo:

(1) Masculino (2) Feminino

B. Ano de Nascimento:

19_____

C. Grau de escolaridade:

Fundamental Incompleto	1
Fundamental Completo	2
Médio Incompleto	3
Médio Completo	4
Superior Incompleto	5
Superior Completo	6
Especialização	7
Mestrado	8
Doutorado	9
Não informou	99

D. Estado Civil:

Solteiro	1
Casado/União estável	2
Separado/ Divorciado	3
Viúvo	4

E. Renda pessoal:

Até 1 SM	1
Entre 1 e 2 SM	2
Entre 2 e 5 SM	3
Entre 5 e 10 SM	4
Mais que 10 SM	5
Não respondeu	6

1. Há quanto tempo trabalha no setor criativo?

_____anos

2. No Porto Digital, o cargo que você ocupa é operacional ou de gestão?

(1) Operacional (2) Gestão

3. Além do Porto Digital, você possui outra atividade profissional?

(1) Sim (2) Não

4. Se sim, qual?

5. Que importância você atribui ao trabalho em sua vida?

Sem importância	1
Pouco importante	2
Mais ou menos importante	3
Importante	4
Muito importante	5

Que nota, entre 0 e 10, você daria para as seguintes características do Porto Digital de acordo com sua satisfação/motivação?(apenas os que conhece ou saberia opinar)

6. Remuneração pelo trabalho	
7. Autonomia no trabalho	
8. Desenvolvimento e aprendizagem	
9. Qualidade das relações no trabalho	
10. Identificação com o trabalho	
11. Instalações físicas no trabalho	

Qual o grau de importância dos atributos abaixo em relação a seu trabalho no Porto Digital? Responda de 1 (sem importância) a 5 (muito importante).	
12. Utilidade para a sociedade do trabalho realizado no Porto Digital	
13. Existência de ética no trabalho do Porto Digital	
14. Autonomia no trabalho do Porto Digital	
15. Desenvolvimento pessoal no trabalho desenvolvido no Porto Digital	
16. Aprendizagem contínua no trabalho desenvolvido no Porto Digital	
17. Boas relações profissionais no trabalho no Porto Digital	
18. Identificação com o trabalho desenvolvido no Porto Digital	
19. Recompensa financeira no Porto Digital	
20. Realização pessoal no trabalho no Porto Digital	
1. Realização profissional no trabalho no Porto Digital	
22. Trabalho desafiador no Porto Digital	
23. Reconhecimento do trabalho no Porto Digital	
24. Recebimento de apoio no trabalho no Porto Digital	
25. Bem-estar proporcionado pelo trabalho no Porto Digital	
26. Trabalho socialmente responsável no Porto Digital	
27. Oportunidade de auto-expressão no trabalho no Porto Digital	
28. Boas condições de trabalho no Porto Digital	
29. Nível de responsabilidade no trabalho no Porto Digital	
30. Territorialidade do Porto Digital	
31. Contribuição do trabalho no Porto Digital ao desenvolvimento local	
32. Existência de redes de empreendimentos no Porto Digital	
33. Qualificação dos recursos humanos pelo Porto Digital	
34. Preocupação do Porto Digital com a sustentabilidade ambiental	
35. Incentivo à micro e pequenas empresas pelo Porto Digital	
36. Infraestrutura do Porto Digital	
37. Ambiente inovador no Porto Digital	
38. Valorização de fatores intangíveis no Porto Digital	
39. Realização de parcerias com outras instituições e empresas pelo Porto Digital	

