

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TAMARA PALMIERI PEIXOTO

**MOTIVAÇÃO E SIGNIFICADOS DO TRABALHO: O CASO DOS
METALÚRGICOS**

Belo Horizonte, 2014

TAMARA PALMIERI PEIXOTO

**MOTIVAÇÃO E SIGNIFICADOS DO TRABALHO: O CASO DOS
METALÚRGICOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social.

Linha de pesquisa: Trabalho, Sociabilidade e Saúde.

Orientador (a): Prof.^a Dr.^a Livia de Oliveira Borges

Belo Horizonte, 2014

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

150	Peixoto, Tamara Palmieri
P379m	Motivação e significados do trabalho [manuscrito]: o caso dos
2014	metalúrgicos / Tamara Palmieri Peixoto. - 2014.
	122 f.: il.
	Orientadora: Livia de Oliveira Borges.
	Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.
	1. Psicologia – Teses. 2. Trabalho – Teses. 3. Motivação no Trabalho - Teses. 4. Setor Metalúrgico - Teses. I. Borges, Livia de Oliveira, 1960-. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - FAFICH. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PPG
PSICO
LOGIA
UFMG

FOLHA DE APROVAÇÃO

Motivação e Significados do Trabalho: o caso dos metalúrgicos

TAMARA PALMIERI PEIXOTO

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA, área de concentração PSICOLOGIA SOCIAL, linha de pesquisa Trabalho, Sociabilidade e Saúde.

Aprovada em 07 de fevereiro de 2014, pela banca constituída pelos membros:

Prof(a). Maycoln Leoni Martins Teodoro - Orientador
UFMG

Prof(a). Jairo Eduardo Borges-Andrade
UnB

Prof(a). Iris Barbosa Goulart
Anima Educação, Centro Universitário UNA

Belo Horizonte, 7 de fevereiro de 2014.

AGRADECIMENTOS

Mais um passo dado na direção que considero certa para alcançar meus sonhos profissionais. A carreira de Psicólogo não é simples, mas um desafio constante, que muitas vezes (re) compensa.

Agradeço à Professora Livia Borges por ter me ensinado tantas coisas sobre a vida e o trabalho ao longo desses anos na Universidade. Agradeço pela disponibilidade, paciência e pelas tantas risadas. Você é para mim um exemplo de pessoa e profissional, sempre dedicada e disposta. Minha admiração por você é imensa.

Agradeço os professores Maycoln Teodoro, Jairo Borges-Andrade e Iris Goulart por terem aceitado o convite para participar de minha banca e pelas contribuições ao meu trabalho. É uma honra poder compartilhar com vocês esse momento e aprender um pouco do tanto que sabem.

Agradeço os meus amigos e colegas de laboratório, bem como os professores, funcionários e colegas da pós-graduação. Com todos vocês tive a oportunidade de aprender muito.

Agradeço à empresa que me possibilitou colocar em prática as teorias que se encontravam nos papéis, bem como todos os trabalhadores que voluntariamente se dispuseram a participar da minha pesquisa com tanta boa vontade e empenho. E, junto comigo sonharam alguns dos meus sonhos de vidas e trabalhos mais dignos.

Por fim, agradeço a minha família sempre paciente e presente nos momentos de alegria e agonia. Sem o amor, o apoio e o investimento de vocês certamente eu não teria chegado até aqui. Agradeço o meu namorado pela dedicação e paciência em todos os momentos. E, os meus amigos de sempre pelas perguntas interessadas sobre os meus estudos e pelas palavras sempre positivas de que tudo iria terminar bem.

RESUMO

Peixoto, T. P. (2014). *Motivação e Significados do Trabalho: O caso dos metalúrgicos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Pesquisas antecedentes exploraram as relações existentes entre os fenômenos da motivação e dos significados do trabalho em ocupações específicas. Não se encontrou, no entanto, pesquisas no setor metalúrgico. Além da importância econômica de tal setor, seus trabalhadores têm uma trajetória política trabalhista que marcou as relações de trabalho no Brasil. A focalização de diferentes ocupações tem potencial para contribuir na elucidação das relações entre os fenômenos citados. Desenvolveu-se, então, a presente pesquisa com o objetivo de identificar a motivação e os significados do trabalho dos metalúrgicos de uma empresa de médio porte de Belo Horizonte (MG), bem como explorar as relações entre esses fenômenos no contexto de trabalho dos participantes. No polo teórico, orientou-se pelo modelo das expectativas sobre motivação e um modelo multifacetado do significado do trabalho. Ambos os modelos foram adotados dentro de uma perspectiva de análise comprometida com a contextualização socio-histórica dos fenômenos. Optou-se pela triangulação metodológica e foram aplicadas três estratégias: 1) Pesquisa documental, aplicando a técnica de análise de conteúdo categórica em boletins sindicais, acordos e convenções coletivas (2009 a 2012) e *sites* que tratam sobre o contexto de trabalho dos metalúrgicos; 2) Aplicação de questionários estruturados – Inventário de Significado do Trabalho (IST), Medida de Motivação para Trabalhar (MMT), ficha sociodemográfica e questões sobre centralidade do trabalho; e, 3) Entrevistas semiestruturadas. O desenvolvimento da primeira estratégia produziu uma aproximação do contexto de trabalho dos metalúrgicos a partir da reflexão sobre as relações de trabalho e sustentou a elaboração de

hipóteses sobre os fenômenos aqui focalizados. A segunda estratégia foi desenvolvida com uma amostra acidental de 110 metalúrgicos e na terceira entrevistaram-se sete metalúrgicos. Para explorar as relações entre os fenômenos foram feitas análises estatísticas, por exemplo, ANOVA, Análise de *Cluster*, Análise de Regressão Linear (*stepwise*) com o apoio do software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) e interpretaram-se os resultados estatísticos frente aos conteúdos das entrevistas e do quadro teórico. Encontrou-se uma força motivacional moderadamente elevada. Sobre o significado do trabalho, encontrou-se que o tipo descritivo Desafiar-se é o que mais ocorre no cotidiano de trabalho dos participantes e o tipo valorativo Expressão de Respeito e Acolhimento é a meta priorizada pelos metalúrgicos participantes. Os resultados mostraram que existem relações entre a motivação e os significados do trabalho destacando a importância do tipo descritivo Ser Reconhecido e Enfrentar Demandas e Dureza como preditores da motivação, embora, as análises de regressão apresentem baixo poder explicativo. As relações encontradas podem iluminar decisões sobre práticas organizacionais a serem adotadas tendo em vista promover a motivação no trabalho.

Palavras-chave: motivação; expectativas; significados do trabalho; metalúrgicos; triangulação metodológica.

ABSTRACT

Peixoto, T. P. (2014). Motivation and The Meaning of Work: The situation of metallurgists. Master's Thesis, Federal University of Minas Gerais, Belo Horizonte.

Metallurgy is a key sector for Brazilian economics. Moreover, its workers' political engagement has resulted in considerable achievement for the country's labor laws. Prior studies have investigated the connection between motivation and the meaning of work for a range of specific occupations. Nevertheless, no research is known to have been carried out with workplace relations found in the metallurgic. Focusing research particularly in certain occupations potentially contributes to drawing an understanding of how the aforementioned phenomena relate. Therefore, the present study has been conducted with the goal of identifying motivation and the meaning of work for the metallurgists of a medium-sized company located in Belo Horizonte (MG). In addition to that, it has aimed to delve into the connection established between those two concepts when specifically contextualized in the participants' work environment. The Expectancy Theory of Motivation and a Meaning of Work multifaceted paradigm have guided the theoretical framework. Both have been adopted bearing in mind an analytical perspective committed to the socio-historical contextualization of phenomena. The following three strategies have been applied in the Methodological Triangulation: 1) Categorical Content Analysis technique, which has enabled documental research to be carried out in union newsletters, collective agreements and conventions (2009 to 2012), as well as in websites that feature the theme of metallurgical work; 2) Administering the following structured questionnaires: "Socio-demographic", "Work Centrality", "Meaningful Work Inventory" (MWI), and "Measure of Work Motivation" (MWM); And finally, 3) Semi-structured interviews. The aftermath of the first strategy has been a more

accurate view of the metallurgists' work environment, enabled by the contextualized analysis of their workplace relations. Moreover, its outcome has supported further hypotheses, which have been proposed in the assessment of the present phenomena. A convenience sampling of 110 metallurgists was interviewed for the second strategy. Finally, in the third strategy, a group of seven metallurgists were interviewed. Statistical analysis was carried out in order to analyze the connection between the aforementioned phenomena, for example: ANOVA, *Cluster Analysis*, Linear Regression Analysis (stepwise) by using the SPSS (*Statistical Package for Social Science*) software. The statistical assessment has been contrasted with both the interviews and the theoretical framework. As a result, moderate motivational strength has been identified. In regards to the meaning of work, it has been elicited that the descriptive type "Challenge Oneself" is the most prevalent in the daily routine of the metallurgists who partook this study. Additionally, the valuing type "Expressing Respect and Support" is the chief goal for those workers. The results have indicated a connection between motivation and the meaning of work. This highlighting the importance of the descriptive type "Recognition" and "Facing Demands and Hardships", despite regression analysis having identified low explanatory power. The connections drawn may enlighten decisions regarding the organizational practices to be adopted in order to promote work motivation.

Key words: motivation; expectations; meaning of work; metallurgists; methodological triangulation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tipos dos Atributos Descritivos	22
Figura 2. Tipos dos Atributos Valorativos	23
Figura 3. Modelo Orientador da Pesquisa	26
Figura 4. Las Ocho Categorías de los Boletines	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Nível de Instrução Formal dos Trabalhadores do Setor Metalúrgico	31
Tabla 2. Facetas de los Significados del Trabajo en Tres Publicaciones	42
Tabla 3. Tipos de los Atributos Descriptivos	43
Tabla 4. Tipos de los Atributos Valorativos	44
Tabela 5. Tipos dos Atributos Descritivos e Valorativos	70
Tabela 6. Distribuição da Amostra de Acordo com os Processos Motivacionais (N = 110)	74
Tabela 7. Distribuição da Amostra de Acordo com os Tipos Descritivos e Valorativos (N = 110)	77
Tabela 8. Padrões dos Significados do Trabalho	81

SUMÁRIO

Resumo	6
Abstract	8
Lista de Figuras	10
Lista de Tabelas	11
1 – Apresentação	14
PARTE I – POLO TEÓRICO	16
2 – Contextualização e objetivos da pesquisa	17
3 – Significados do trabalho	19
4 – Motivação no trabalho	24
PARTE II – POLO METODOLÓGICO	27
5 – Estratégias metodológicas	28
5.1 – Pesquisa documental	29
5.2 – Aplicação de questionários	30
5.2.1 – Participantes	30
5.2.2 – Instrumentos	32
5.2.3 – Coleta de dados	34
5.2.4 – Análise de dados	34
5.3 – Entrevistas	35
5.3.1 – Participantes	35
5.3.2 – Procedimento e análise de dados	35
PARTE III – ARTIGOS CIENTÍFICOS	37
6. El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo	38
7. Os significados do trabalho estão relacionados às motivações dos metalúrgicos?	64

PARTE IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
8. Considerações finais	91
Referências	93
Apêndices	102

Capítulo 1

Apresentação

A presente pesquisa desenvolveu-se com o objetivo de identificar a motivação e os significados do trabalho dos metalúrgicos de uma empresa de médio porte de Belo Horizonte (MG), bem como explorar as relações entre esses fenômenos no contexto de trabalho dos participantes. Tendo em vista a consecução desse objetivo, partiu-se de uma perspectiva psicossociológica, que considera diversos níveis de análises e explicações (p. ex., individual, organizacional, social) dos fenômenos da motivação e significados do trabalho, bem como pondera que as ações dos indivíduos são processuais, dinâmicas e construídas sociohistoricamente (Álvaro, 1995; Borges, Lima, Vilela, & Morais, 2004; Cardoso & Goulart, 2009). Entre os pressupostos dessa abordagem epistemológica está a compreensão da realidade e de fenômenos, como a motivação e os significados do trabalho como processos dinâmicos, sobre os quais os indivíduos se implicam ativamente em seus contextos concretos de trabalho e de vida. Assume-se, portanto, a premissa de que existe uma relação dialética entre o nível micro (individual) e macro (social) e a partir dessa relação as pessoas e as vivências sociais concretas podem ser compreendidas.

Os capítulos desta dissertação foram organizados e divididos em quatro partes de forma a tornarem compreensíveis os fenômenos tratados. A primeira parte (polo teórico) trata sobre a contextualização e objetivos da pesquisa e dos temas dos significados do trabalho e da motivação. O primeiro de seus capítulos (capítulo 2) apresenta informações sobre o contexto de trabalho dos metalúrgicos, bem como expõe os objetivos da presente pesquisa. Em seguida (capítulo 3) apresenta uma revisão de literatura sobre os significados do trabalho, mostrando o fenômeno trabalho como categoria social estruturante, bem como apresenta estudos realizados sobre o tema, culminando no modelo teórico adotado na pesquisa. O capítulo 4 trata sobre o

fenômeno da motivação, centrando-se na Teoria das Expectativas de Vroom (1965/1994), que foi adotada como referência principal neste tópico.

A segunda parte (polo metodológico) trata das estratégias metodológicas utilizadas na pesquisa com o intuito de alcançar os objetivos previamente propostos (capítulo 5). Inicialmente, são apresentadas as estratégias metodológicas utilizadas na pesquisa, a saber: 1) pesquisa documental; 2) questionários estruturados; e, 3) entrevistas semiestruturadas. Para a primeira estratégia metodológica evidenciaram-se os documentos selecionados e a forma como foram analisados. Para as outras duas estratégias metodológicas foram descritos os participantes e os instrumentos utilizados, bem como os procedimentos adotados para a coleta e análise dos dados.

A terceira parte é composta por dois artigos elaborados durante a consecução dessa pesquisa. O primeiro artigo (capítulo 6), escrito em língua espanhola denomina-se “El sector metalúrgico: relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo” e o segundo artigo (capítulo 7), “Os significados do trabalho estão relacionados às motivações dos metalúrgicos?” alcançam os objetivos previamente propostos. Estes artigos correspondem aos capítulos de resultados das dissertações em formatos tradicionais no meio acadêmico brasileiro. Este formato em artigos está sendo incentivado atualmente pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia (UFMG). A quarta parte refere-se às considerações finais (capítulo 8), na qual são apresentadas reflexões sobre os avanços e limitações da pesquisa.

PARTE I – POLO TEÓRICO

Capítulo 2

Contextualização e objetivos da pesquisa

A relevância do estudo pode ser corroborada tendo em vista o número extenso de publicações sobre os temas da motivação e dos significados do trabalho, bem como pelo fato dessas temáticas terem pontos de articulação entre si (Alves-Filho, 2012). A compreensão das relações existentes entre estes fenômenos para os metalúrgicos possibilita reflexões e propostas de atuação, que poderão contribuir para o progresso teórico e prático das áreas em que os temas estão inseridos.

O início do século XXI no Brasil tem mostrado um crescimento econômico e melhoria de indicadores sociais. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2010) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), verificou-se a expansão do emprego formal na indústria de transformação, da qual o setor metalúrgico faz parte. Um diferencial do setor metalúrgico se refere a sua organização sindical a nível nacional, tendo uma história que o posiciona na vanguarda do movimento e, ao mesmo tempo, expressa as marcas das regulações institucionais, das mudanças de ordem neoliberal e o crescimento econômico mais recente. O setor metalúrgico no Brasil e em Belo Horizonte (MG) tem importante papel político e econômico no país (Alves, 2009; RAIS, 2010), pois foi um dos principais setores que lutou contra o “arrocho salarial¹” durante o movimento histórico conhecido como novo sindicalismo e permanece sendo um dos principais setores geradores de empregos formais.

Tendo em vista a relevância dos temas a serem estudados, aliados a um setor importante nacionalmente e historicamente, realiza-se a presente pesquisa, tendo como um facilitador a inserção da pesquisadora em uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte (MG).

¹ “Arrocho salarial” é uma expressão brasileira para designar as consequências de uma política salarial cujos reajustes não acompanham a inflação (Alves, 2000; Antunes, 1999; Ferreira Junior & Bittar, 2008).

Em síntese, a presente pesquisa tem como objetivo identificar a motivação e os significados do trabalho dos metalúrgicos de uma empresa de médio porte de Belo Horizonte (MG), bem como explorar as relações existentes entre esses fenômenos no contexto de trabalho dos participantes. Com o intuito de facilitar o planejamento, consecução e alcance desses objetivos foram propostos objetivos específicos, a saber: 1) descrever o contexto de trabalho dos metalúrgicos participantes da pesquisa; 2) explorar as motivações para o trabalho dos metalúrgicos de uma empresa local; 3) explorar os significados do trabalho atribuídos pelos metalúrgicos de uma empresa local; e, 4) explorar as relações existentes entre a motivação para o trabalho e os significados do trabalho.

Capítulo 3

Significados do Trabalho

Os significados do trabalho têm sido estudados, em uma linha de pesquisa sistemática, pela Psicologia do Trabalho e Organizacional (PT&O) desde a década de 1980 e, sem dúvida, as pesquisas acerca de tal fenômeno têm possibilitado a reafirmação do papel central e estruturante do trabalho na vida dos indivíduos e da sociedade (p. ex. Borges & Yamamoto, 2004; Cardoso & Goulart, 2009; Toni, 2003). Em Psicologia, predominam estudos que compreendem os significados do trabalho como cognição subjetiva e social e como um fenômeno multifacetado, que varia entre os indivíduos, a partir de suas inserções sociais no mundo (Borges & Tamayo, 2001).

Os estudos sobre o significado do trabalho, que partem de uma abordagem epistemológica existencialista, o compreendem como um fenômeno complexo, dinâmico e multifacetado (Borges & Tamayo, 2001; MOW, 1987; Tolfo & Piccinini, 2007), que por sua vez é construído a partir das experiências cotidianas dos indivíduos em seu contexto de inserção social a partir de suas percepções sobre o mundo (Couto, 2011).

A pesquisa desenvolvida pela equipe MOW (Meaning of Occupational Work, 1987) é seminal no que se refere às discussões sobre os significados do trabalho. Segundo Bastos, Pinho e Costa (1995), a equipe MOW contribuiu para a sistematização do conceito de significados do trabalho e seus estudos serviram como “uma tentativa de recompor uma área de estudo excessivamente fragmentada, buscando compreender como o indivíduo articula suas percepções relativas a diversas dimensões do trabalho” (p. 22).

Não há, contudo, consenso na literatura sobre as facetas do significado do trabalho. A equipe MOW (1987) e alguns de seus seguidores (p. ex., Bendassolli & Borges-Andrade,

2011; Morin, 2001; Soares, 1992) compreendem os significados do trabalho com as seguintes facetas:

- 1) Centralidade do trabalho: grau de importância atribuído pelas pessoas ao trabalho em suas vidas comparando-o à família, ao lazer, à religião e à comunidade.
- 2) Normas sociais: obrigação do indivíduo para com a sociedade e vice e versa. Derivam de valores morais relacionados ao trabalho, tal como as crenças dos direitos e deveres do trabalhador.
- 3) Resultados valorados: compreendem os resultados obtidos a partir das atividades de trabalho.
- 4) Objetivos valorados: se referem ao que o indivíduo deseja alcançar e ao que se pode concretizar ou não.

Alguns autores (p. ex., Borges & Tamayo, 2001; Brief & Nord, 1990) têm enfatizado a necessidade de ir além da pesquisa desenvolvida pela equipe MOW, permanecendo atentos aos aspectos prazerosos, positivos e de importância social do trabalho sem perder de vista os aspectos que refletem as contradições da realidade do trabalho, as relações de poder e o processo de construção dos significados do trabalho no contexto socioeconômico, cultural e conjuntural. Alguns autores (p. ex., Aktouf, 1986; Martin-Baró, 1990) assinalaram as contradições dialéticas dos significados do trabalho, à medida que encontraram em suas amostras vivências simultâneas de alegria e exploração em torno do trabalho.

Diante de tais considerações, alguns pesquisadores (p. ex., Borges & Tamayo, 2001; Morin, 2001) desenvolveram outros modelos sobre o fenômeno do significado do trabalho a partir do proposto pela equipe MOW. Esta pesquisa, por sua vez, apoia-se no modelo desenvolvido por Borges e Tamayo, pois este considera as especificidades brasileiras e é um modelo adequado para apreender a realidade de trabalho conforme se constatou em outros

estudos sobre o tema (p. ex., Barros, 2012; Couto, 2011; Silva, 2011). Tal modelo compreende o significado do trabalho a partir de quatro facetas:

- 1) Centralidade do trabalho: grau de importância atribuído pelas pessoas ao trabalho em suas vidas e comparando-o à família, ao lazer, à religião e à comunidade.
- 2) Atributos valorativos: se referem às definições acerca de como o trabalho deve ser, dos valores humanos desejados, que orientam as decisões das pessoas.
- 3) Atributos descritivos: se referem à percepção do trabalho concreto, como é realmente o modo como as pessoas o veem no cotidiano.
- 4) Hierarquia dos atributos: expressam a ordem de importância, para os indivíduos, dos atributos valorativos e descritivos.

A partir dessas facetas, Borges e Tamayo (2001) utilizaram também o conceito de padrões do significado do trabalho desenvolvido pela equipe MOW (1987), que se refere às configurações compartilhadas por grupos de trabalhadores. Esse modelo foi aplicado em outras pesquisas (p. ex., Barros, 2012; Couto, 2011; Silva, 2011; Varella & Borges, 2012) demonstrando adequação para apreensão dos significados do trabalho. A presente pesquisa referendou-se em pesquisa empírica antecedente de Borges e Barros (no prelo) que identificou os tipos descritivos e valorativos sintetizados (Figura 1 e 2).

Esse modelo e as estratégias metodológicas (pesquisa documental, questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas) a serem apresentadas nortearam a identificação dos significados do trabalho para os metalúrgicos de uma empresa local e permitiram a indagação sobre o fenômeno relacionando-o à motivação vivenciada por eles no contexto de inserção organizacional e social.

Tipos Descritivos	
Ser Desumanizado	Visto como discriminante e embrutecedor.
Sentir-se Esgotado e Pressionado	Desgastante fisicamente, ao mesmo tempo em que exerce pressão e atenção na execução das tarefas.
Enfrentar as Demandas e Dureza	Percebido como uma atividade cheia de afazeres rotineiros e árduos, à medida que se exige muito e recebe-se pouco.
Ser Responsável (Ser Gente)	Percebido como uma responsabilidade (por aquilo que se produz) e um meio de sentir-se socialmente incluído (por estar ocupado).
Desafiar-se	Exercido com consciência e esforço intelectual, trazendo satisfação pessoal com relação aos resultados obtidos.
Crescer Economicamente	Fonte de crescimento, aprendizado e dignificante, por meio do qual se adquire o sustento e independência financeira.
Sentir Prazer e Proteção	Fonte de prazer e satisfação naquilo que se faz, ao mesmo tempo em que se sente assistido pelas garantias trabalhistas e de segurança.
Contribuir Socialmente e Ser Assistido	Visto como uma contribuição para o crescimento da sociedade, além de prover assistência adequada para execução da atividade e para o desenvolvimento pessoal.
Ser Reconhecido	Fonte de respeito pelo que se faz, como algo importante para a sociedade, e de valorização da participação do trabalhador no processo produtivo.
Ser Retribuído Equitativamente	Um dever de todos e um direito de ser retribuído proporcionalmente ao empenho na execução das atividades (financeiramente e socialmente).

Figura 1. Tipos dos Atributos Descritivos.

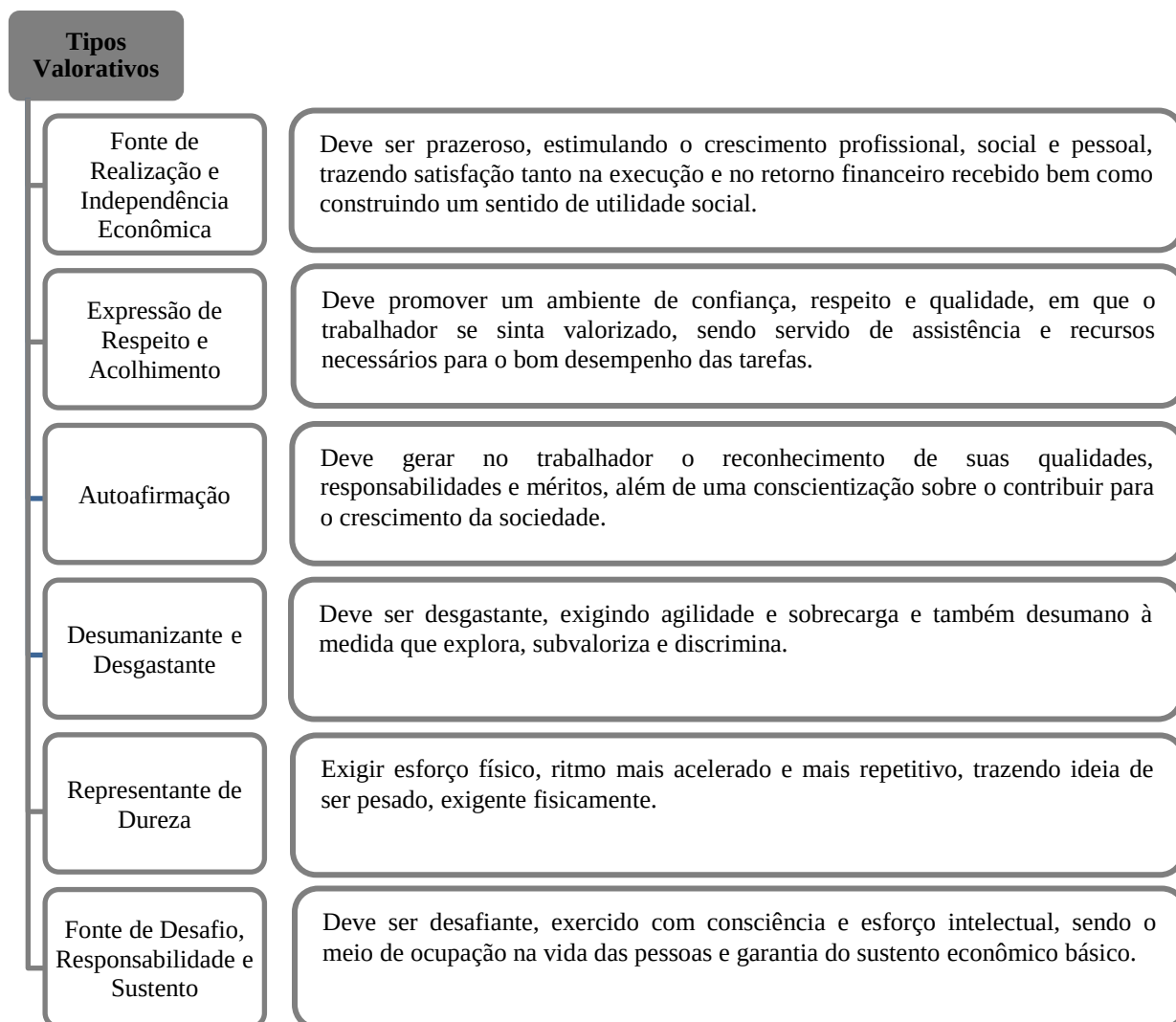


Figura 2. Tipos dos Atributos Valorativos.

Capítulo 4

Motivação no Trabalho

De acordo com Gondim e Silva (2004), grande parte das razões das diferenças individuais, que colocam em evidência os posicionamentos e as preferências de cada indivíduo decorre do processo da motivação. Gondim e Silva afirmam que a motivação “é um dos mais importantes processos, que explicam a conduta humana, especialmente no ambiente de trabalho” (p. 145).

Alguns estudiosos (p. ex., Alves-Filho, 2012; Gondim & Silva, 2004; Varella & Borges, 2012) compreendem as ações dos indivíduos de maneira complexa, sendo este também o posicionamento em relação ao fenômeno da motivação, ou seja, para buscar a compreensão dos indivíduos e de suas motivações é necessário considerar diferentes aspectos (p. ex., individual, organizacional, social) para que seja possível compreender a conduta humana de maneira menos fragmentada.

Uma multiplicidade de enfoques sobre o tema da motivação existe como tem sido tratado na literatura especializada revisando o conhecimento produzido sobre o assunto (p. ex., Gondim & Silva, 2004; Latham & Pinder, 2005; Muchinsky, 1994; Salanova, Hontangas, & Peiró, 1996; Sampaio, 2010b), no entanto, a presente dissertação de mestrado centra-se no modelo teórico das expectativas de Vroom (1964/1995) cujos conceitos orientam as investigações.

A Teoria das Expectativas de Vroom (1964/1995) compreende a motivação como um fenômeno consciente e voluntário, no qual os indivíduos se posicionam como sujeitos ativos diante de diversas possibilidades de ações e escolhas, sendo mutuamente influenciados pelo contexto organizacional, social e cultural em que estão inseridos. Segundo Gondim e Silva (2004) a partir dessa teoria supõe-se que “as pessoas decidem sobre suas ações de modo

instrumental, procurando maximizar seu prazer e seus ganhos e minimizar seu desprazer e suas perdas” (p. 153).

Diante disso, têm-se os principais conceitos desenvolvidos por Vroom (1964/1995). Os resultados do trabalho são numerosos e podem ser desejáveis ou não, tangíveis ou não. A força motivacional, por sua vez, se refere ao produto de três processos (valência, expectativa e valor instrumental). E, estes processos motivacionais compreendem:

- 1) Valência: quanto um indivíduo considera que determinado resultado do trabalho é desejável, atrativo ou não;
- 2) Expectativa: crença momentânea de que os resultados esperados do trabalho podem ser obtidos;
- 3) Valor instrumental: grau de relação percebido entre a execução das atividades e a possibilidade ou não dos resultados serem obtidos.

Os processos motivacionais – Valência, Expectativa e Valor Instrumental – variam entre os indivíduos, pois que, relacionam-se com diferentes trajetórias de vida. A motivação é, portanto, compreendida como um fenômeno dinâmico, contínuo e que varia de acordo com a interação do indivíduo com o meio (Alves-Filho, 2012; Latham & Pinder, 2005; Salanova et al., 1996).

A Figura 3 mostra esquematicamente os aspectos que compõem o estudo da motivação e dos significados do trabalho e a proposta da presente pesquisa. Analisar documentos sobre os metalúrgicos (p. ex., Convenções Coletivas de Trabalho, boletins sindicais), bem como os dados coletados a partir dos questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas permitirá o desenvolvimento de indagações sobre a motivação, os significados do trabalho e as relações entre ambos os fenômenos em um determinado contexto organizacional conforme corroborado na Figura 3.

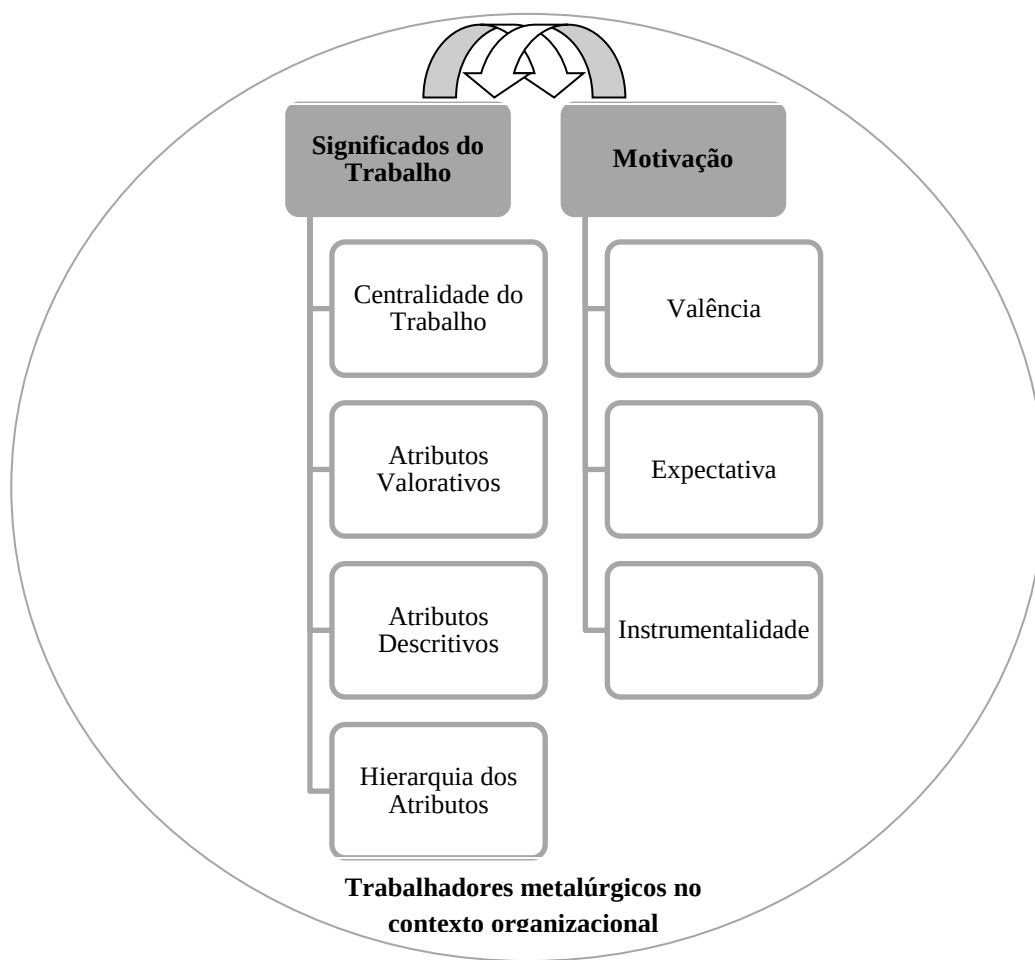


Figura 3. Modelo Orientador da Pesquisa.

PARTE II – POLO METODOLÓGICO

Capítulo 5

Estratégias metodológicas

A pesquisa apresenta caráter descritivo, pois não há intenção de interferir ou manipular experimentalmente os dados coletados (Bruyne, Herman, & Schoutheete, 1977). Nesse contexto, compreende-se o termo descritivo em oposição ao experimental, ou seja, a partir da perspectiva psicossociológica os dados serão descritos e analisados a partir de um ponto de vista questionador e indagador.

Para a consecução dos objetivos da pesquisa foram estabelecidas três estratégias metodológicas, a saber: (1) pesquisa documental de boletins sindicais, acordos e convenções coletivas (2009 a 2012) e *sites* que tratam sobre o contexto de trabalho dos metalúrgicos; (2) aplicação de questionários estruturados; e (3) aplicação de entrevistas semiestruturadas. Optou-se pela utilização de mais de uma técnica de pesquisa (triangulação metodológica), como meio de maior aproximação com a realidade, além de estar de acordo com algumas tendências atuais de encorajar abordagens metodológicas que articulam técnicas (p. ex., Álvaro, 1995; Minayo, 2008; Vergara & Peci, 2003). Segundo Vergara (2011), o método compreende “um conjunto de regras e procedimentos que aproxima o pesquisador do fenômeno estudado e operacionaliza sua posição epistemológica” (p. 762). Portanto, as técnicas de intervenção metodológica propostas na presente pesquisa foram utilizadas de maneira complementar e estavam vinculadas aos objetivos da pesquisa, o que possibilitou sua realização.

A pesquisa documental possibilitou a caracterização do contexto ocupacional, tendo sido planejada para atingir o objetivo de situar as motivações e os significados do trabalho, bem como suas relações no contexto de trabalho dos metalúrgicos. A aplicação dos questionários estruturados permitiu levantar os aspectos percebidos e valorizados pelos

metalúrgicos no que se referem às motivações e os significados do trabalho, e foram propostos com o intuito de explorar as relações entre estes fenômenos. As entrevistas semiestruturadas, por sua vez, foram propostas com o objetivo de complementar e corroborar ou não as informações coletadas a partir das outras duas estratégias metodológicas.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e apesar de haver um contato prévio entre a pesquisadora e a organização participante, a coleta dos dados teve início apenas após a aprovação pela instituição supracitada (Apêndice A). O acesso à organização participante construiu-se devido ao fato da pesquisadora atuar na empresa na área de Gestão de Pessoas. O contato foi feito inicialmente com um dos diretores da empresa, que após a explicitação dos objetivos da pesquisa forneceu uma autorização formal, permitindo a sua realização.

5.1 – Pesquisa documental

Os documentos selecionados foram: 24 boletins, acordos sindicais e convenções coletivas (2009 a 2012), *site* do Sindimetal (Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região), da CUT (Central Única dos Trabalhadores), da FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) e da CNI (Confederação Nacional das Indústrias). Além disso, foram feitas buscas de informações estatísticas nos sites do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

A escolha de tais documentos pressupõe que os mesmos são fontes de expressão das dinâmicas das relações de trabalho dos metalúrgicos e devem expressar, por exemplo, as inquietações, reivindicações e conquistas desses trabalhadores. Espera-se que as análises desses documentos possibilitem uma aproximação com as características da ocupação, bem como com os significados e as motivações para o trabalho dos metalúrgicos, o que por sua vez está em conformidade com o quadro teórico proposto. A consecução desse objetivo permitirá,

portanto, criar hipóteses contextualizadas sobre esses fenômenos, pois esses se inter-relacionam com as vivências cotidianas dos trabalhadores e evidenciam-se, por exemplo, nas lutas, nos movimentos e nos documentos dos trabalhadores metalúrgicos.

O tratamento aplicado aos documentos foi análise de conteúdo do tipo categórica ou temática. Seguiram-se as etapas estabelecidas por Minayo (2008), a saber: (1) pré-análise que consiste na seleção de documentos a serem analisados; (2) exploração do material que consiste na operação de classificar (categorizar) os conteúdos para alcançar o núcleo de compreensão do texto; e (3) tratamento dos resultados obtidos abarcando a recategorização e a interpretação. Todas as etapas se orientaram tendo em vista objetivo da pesquisa.

5.2 – Aplicação de questionários

5.2.1 – Participantes

Os questionários estruturados foram aplicados em 110 trabalhadores de diferentes cargos (p. ex., Ajudante, Operador de Máquina, Vendedor, Encarregados da Produção) na organização de médio porte do setor metalúrgico. Esta é uma sociedade anônima, sendo os seus três diretores os seus acionistas. A organização oferece produtos e serviços variados em aço (p. ex., chapas, vergalhões, corte e dobra de chapas e de vergalhões) para os setores da construção civil, indústria, agropecuário, entre outros.

Dos participantes, 84,6% (95 trabalhadores) são do sexo masculino e 13,6% (15 trabalhadores) são do sexo feminino. A idade dos participantes variou de 18 a 61 anos ($M = 34,02$, $DP = 12,27$). O tempo médio de trabalho no setor metalúrgico foi de 9,42 anos ($DP = 10,58$) com mínimo de um mês e máximo de 42 anos. No que se refere ao tempo de trabalho no emprego atual, a média foi de 6,11 anos ($DP = 7,62$).

De acordo com a Tabela 1, o nível de instrução formal é disperso, no entanto, os grupos com mais participantes encontram-se respectivamente no Ensino médio completo e

incompleto, embora haja maior concentração nos níveis de instrução mais baixos (Ensino fundamental) do que nos níveis mais altos (Ensino superior). Tal tendência corrobora a opção de recorrer a procedimentos de aplicação de questionários voltados para trabalhadores de baixa instrução formal.

Tabela 1

Nível de Instrução Formal dos Trabalhadores do Setor Metalúrgico

	Frequência	Porcentagem %
Ensino fundamental incompleto	19	17,3
Ensino fundamental completo	12	10,9
Ensino médio incompleto	20	18,2
Ensino médio completo	34	30,9
Ensino superior incompleto	11	10,0
Ensino superior completo	5	4,5
Outros	9	8,1
Total	110	100,0

Quando questionados sobre se o trabalho nessa organização era o único trabalho remunerado, 79,1% dos participantes ($n = 87$) confirmaram. No entanto, chama atenção que uma porcentagem significativa (20,9%) dos participantes disse possuir outros tipos de trabalho remunerado, o que pode ser reflexo das condições de trabalho oferecidas pela organização em evidência. No que se refere ao tipo de contrato de trabalho, 95,5% dos participantes ($n = 105$) afirmaram que contam com carteira assinada por tempo indeterminado, sendo cinco, o número de dias trabalhados por semana por 98,2% dos participantes ($n = 108$). Os trabalhadores gastam em média de 63,71 minutos o tempo no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa diariamente, sendo o mínimo 5 minutos e o máximo 300 minutos.

5.2.2 – Instrumentos

Os instrumentos utilizados na pesquisa foram uma ficha sóciodemográfica e ocupacional, duas questões sobre centralidade do trabalho, o Inventário de Significado do Trabalho (IST) e a Medida de Motivação no Trabalho (MMT) (Apêndice B). Acredita-se que tais instrumentos possibilitaram alcançar os objetivos a que se propõe a pesquisa.

A ficha sociodemográfica e ocupacional foi utilizada para a caracterização da amostra no que se refere à idade, tempo de trabalho no setor metalúrgico, nível de instrução formal, entre outros. Optou-se por uma ficha reduzida com o intuito de preservar o anonimato dos participantes.

Das duas questões sobre centralidade, a primeira indaga sobre a importância do trabalho em uma escala *Likert*, que varia de 1 a 7. A segunda trata do nível de importância das cinco esferas da vida (família, trabalho, lazer, religião e comunidade). Os participantes responderam utilizando figuras simbolizando essas esferas de vida (Apêndice B) de forma que as colocavam em ordem de acordo com o julgamento que fizessem a respeito de suas próprias vidas.

Ambos os questionários – IST e MMT – contam com pesquisas antecedentes sobre sua consistência interna e validade de construto (Borges & Barros, no prelo; Queiroga & Borges-Andrade, no prelo), o que possibilita o seu uso em pesquisa. O IST, elaborado por Borges (1997, 1999), é composto por 68 itens. Para esse instrumento, os participantes apresentam duas respostas para cada item: uma sobre a realidade do trabalho (atributos descritivos) e outra sobre como o trabalho “deve ser” (atributos valorativos), atribuindo pontos, numa escala *likert* de 0 a 4. Para responder ao questionário, os participantes contaram com uma escala impressa com cores graduais (Apêndice B) variando do branco (0, escala *Likert*) ao verde escuro (4, escala *Likert*) e do branco (0, escala *Likert*) ao azul escuro (4, escala *Likert*), que se referem respectivamente aos atributos valorativos e descritivos.

A Medida de Motivação no Trabalho (MMT) desenvolvida por Queiroga e Borges-Andrade (no prelo) adota a perspectiva de motivação de Vroom (1964/1995). A MMT é composta por 32 itens, sendo 12 de valência, 12 de instrumentalidade e 8 de expectativa (Apêndice B). Para cada afirmativa, o participante deve responder com uma pontuação de 1 a 5 (escala *Likert*). Para responder ao questionário, os participantes contam com três escalas impressas com cores graduais (Apêndice B) variando do branco (1, escala *Likert*) ao azul escuro (5, escala *Likert*). Para mensuração da valência existe uma escala de importância, que varia de nada importante (1) a muito importante (5). Para a mensuração da instrumentalidade existe uma escala de utilidade, que varia de nada útil (1) a muito útil (5). Para a expectativa há uma escala de probabilidade, que varia de nada provável (1) a muito provável (5).

A utilização desses questionários mantém uma coerência entre a proposição teórica e o que os instrumentos se propõem medir. Além disso, ambos possibilitam que análises estatísticas dos dados da pesquisa sejam realizadas, bem como permitem a mensuração de todos os tipos (IST) e fatores (MMT) descritos anteriormente. No que se refere ao IST, os tipos dos significados do trabalho para os atributos valorativos e descritivos utilizados na presente pesquisa são os encontrados em pesquisa anterior por Borges e Barros (no prelo). Os coeficientes dos dez tipos descritivos (Figura 1) variam entre 0,61 a 0,76 e os coeficientes alfa dos seis tipos valorativos (Figura 2) variam entre 0,65 a 0,86. No que diz respeito à MMT, os coeficientes alfa dos três processos motivacionais variam entre 0,85 a 0,93.

Por fim, é importante considerar que esses instrumentos descritos foram organizados de forma a comporem apenas um formulário para a coleta dos dados e têm como objetivo considerar os significados e as motivações para o trabalho dos metalúrgicos no contexto de trabalho descrito.

5.2.3 – Coleta de dados

Para a realização da coleta de dados foi feito um preparo prévio com a equipe envolvida, sendo esta composta por três alunas de iniciação científica. Os assuntos discutidos foram: modo de apresentação da pesquisa, bem como forma de abordar os funcionários, a aplicação dos Termos de Consentimento Livres e Esclarecidos (TCLE's) (Apêndice C) e aplicação dos questionários (Apêndice B). Primeiramente, a empresa disponibilizou a lista de funcionários e a partir dela os trabalhadores foram convidados a participar da pesquisa, de acordo com a disponibilidade e interesse dos mesmos.

Os questionários foram aplicados individualmente, após a apresentação do aplicador e dos objetivos da pesquisa, leitura e assinatura do TCLE. O procedimento de coleta de dados contou com o recurso de um computador de mão tipo *Pocket PC*, para o registro das respostas. Os instrumentos apresentados anteriormente foram adaptados ao formato do *pocket*, o que facilitou o processo de aplicação, tendo em vista que as respostas não dependiam da leitura e escrita dos participantes e o aplicador era responsável por fazer a pergunta e anotar no *pocket* a resposta.

5.2.4 – Análise de dados

Os dados coletados a partir das aplicações dos instrumentos foram transferidos e registrados em banco de dados do *SPSS (Statistical Package for Social Science)* e foram feitas as análises estatísticas a que esta pesquisa se propõe, tanto para descrever a amostra (por exemplo, frequências e médias), quanto para outros procedimentos estatísticos (p. ex., ANOVA, Análise de *Cluster* e Análise de Regressão Linear).

5.3 – Entrevistas

5.3.1 – Participantes

A elaboração do roteiro de entrevista levou em consideração, conforme previsto, as respostas aos questionários previamente aplicados e as observações feitas em campo (diário de campo). O roteiro elaborado abarcava os aspectos que justificavam o trabalho para o entrevistado (por exemplo: Por que trabalha? Por que trabalha no setor metalúrgico?), bem como a relação do mesmo com seu próprio trabalho (p. ex., planos para o futuro, resultados esperados, experiências vivenciadas). Todas as perguntas do roteiro de entrevista foram respondidas por todos os entrevistados e estão relacionadas ao objetivo da pesquisa, que se refere à identificação dos significados do trabalho e motivação, bem como as relações entre esses dois fenômenos.

Os participantes das entrevistas foram trabalhadores da mesma organização descrita anteriormente. O número total de entrevistados foi sete e estes ocupam diferentes cargos tanto no setor administrativo quanto da produção dentro da organização. As entrevistas realizadas são semiestruturadas e o pesquisador contou com o apoio de um roteiro previamente elaborado (Apêndice D). O critério para definição do número de entrevistas foi por conveniência, tendo em vista a disponibilidade e interesse dos participantes, bem como a tentativa da pesquisadora de entrevistar pessoas que ocupavam diferentes cargos na organização.

5.3.2 – Procedimento e análise de dados

As entrevistas foram realizadas por um entrevistador (a autora desta dissertação) que apresentava os objetivos da pesquisa, aplicava o TCLE (Apêndice C) e, após a autorização do entrevistado para gravar a entrevista e assinatura do TCLE, dava-se início à entrevista.

As entrevistas foram realizadas após a conclusão das aplicações dos questionários e aconteceram com o intuito de se obter um maior aprofundamento das informações coletadas. Estas ocorreram no mesmo local de aplicação dos questionários, foram gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra. Por fim, foram submetidas às análises de conteúdo categóricas ou temáticas.

A intenção era que o roteiro de entrevista fosse capaz de nortear os entrevistados ao mesmo tempo em que fosse flexível e permitisse explorar novas questões, não abordadas nos questionários. Afinal, conforme sugere Flick (2004), o mais importante é oferecer aos entrevistados a oportunidade para expressarem suas opiniões.

PARTE III – ARTIGOS CIENTÍFICOS

Capítulo 6

El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo

Resumen: Este estudio describió las relaciones de trabajo en el sector metalúrgico, enfocando a los trabajadores como actores y buscando reflexionar sobre los significados y la motivación para el trabajo. Se desarrolló una investigación documental, aplicando la técnica de análisis de contenido categórica en boletines sindicales, acuerdos y convenciones colectivas (2009 a 2012) y *sitios electrónicos* que abordan el contexto de trabajo de los metalúrgicos. Los resultados muestran que la movilización de los trabajadores se ha realizado en torno a un amplio abanico de reivindicaciones, ultrapasando los ítems económicos. Al final, se presentan hipótesis acerca de los significados y de la motivación, expresando las tendencias de las relaciones de trabajo.

Palabras clave: sector metalúrgico, relaciones laborales, motivación en el trabajo, sentidos del trabajo, investigación documental.

The metallurgical sector: Union relations, work meanings and motivation

Abstract: The present study has described workplace relations developed in the metallurgical sector. It focuses on viewing the workers as role players, while also aiming to analyze meaning and motivation for work. The Categorical Content Analysis technique has been used in the development of documental research. The investigation has been carried out in union newsletters, collective agreements and conventions (2009 to 2012) as well as in websites that feature the theme of metallurgical work. The results estimate that worker mobilization has been taking place amid a wide range of claims, which have been surpassing monetary aspects. Finally, hypotheses that reveal trends regarding meaning and motivation for work have also been presented.

Keywords: metallurgical sector; labor relations; work motivation; sense of work; documentary research.

Setor metalúrgico: Relações sindicais, significados e motivação para o trabalho

Resumo: Este estudo descreveu as relações de trabalho no setor metalúrgico, focalizando os trabalhadores como atores e tendo em vista refletir sobre os significados e a motivação para o trabalho. Desenvolveu-se pesquisa documental, aplicando a técnica de análise de conteúdo categórica em boletins sindicais, acordos e convenções coletivas (2009 a 2012) e *sites* que tratam sobre o contexto de trabalho dos metalúrgicos. Os resultados encontrados mostram que a mobilização dos trabalhadores tem se realizado em torno de um leque amplo de reivindicações, ultrapassando itens econômicos. Ao final, apresentam-se hipóteses sobre os significados e a motivação que refletem as tendências das relações de trabalho.

Palavras-chaves: setor metalúrgico; relações de trabalho; motivação no trabalho; sentidos do trabalho; pesquisa documental.

Algunos autores (por ejemplo, Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Munduate, 1997) han llamado la atención a los procesos colectivos y a la necesidad de no reducir la psicología del trabajo y de las organizaciones (PT&O) a los aspectos individuales. Estos autores consideran los aspectos sociales, los distintos niveles de explicación (por ejemplo, individual, organizacional y social) y los fenómenos psicosociales como socio-históricamente contruidos.

La PT&O se orienta por dos ejes de delimitación: (1) el trabajo como actividad básica del ser humano, que estructura la existencia de la condición humana y de la sociedad (Antunes, 1999; Toni, 2003); y (2) las organizaciones como herramienta social formadora de colectivos humanos (Bastos, 2003) y espacio compartido, en que las relaciones de trabajo se desarrollan en la contemporaneidad. Los conocimientos producidos deben contestar las cuestiones referentes a las experiencias de los trabajadores en su cotidiano (Zanelli & Bastos, 2004) y servir para que los investigadores sigan reflexionando y explorando los temas del área.

La PT&O aborda el hacer del ser humano, considerando los aspectos subjetivos, la inserción en la sociedad y en las organizaciones (Zanelli & Bastos, 2004; Borges-Andrade & Pagotto, 2010). La PT&O tiene un rol potencialmente transformador de la realidad, promoviendo, preservando y reestableciendo la cualidad de vida y el bienestar. En otras palabras, Campos, Duarte, Cezar y Pereira (2011) afirman que el psicólogo debe actuar como facilitador de los varios equipos de la institución, considerando la salud y la subjetividad de los individuos, la dinámica de la organización y su inserción en el contexto social más amplio. Tonetto Amazarray, Koller y Gomes (2008) examinaron 178 artículos de la PT&O y constataron: la expresión de la complejidad y la diversidad de temas estudiados; y la preocupación en abarcar las consecuencias de los cambios sociales, económicos, políticos y tecnológicos del contexto de inserción.

El sector metalúrgico, en Brasil y en la ciudad de Belo Horizonte, es importante política y económicamente para el país (Alves, 2000, 2009; RAIS, 2010, 2011). El movimiento histórico conocido como “nuevo sindicalismo” lo tuvo como uno de los principales sectores que luchó contra la forma de acumulación capitalista y el “arrocho salarial”, que es una expresión brasileña para designar las consecuencias de una política salarial cuyos reajustes no acompañan la inflación (Alves, 2000; Antunes, 1999; Ferreira Junior & Bittar, 2008). Además, se ubica en la industria de transformación (RAIS, 2010, 2011), importante en generación de empleo en Brasil.

Frente a tal contexto, se desarrolló esta investigación para introducirse acerca de las relaciones de trabajo de los metalúrgicos para plantear hipótesis y/o indagaciones acerca de sus motivaciones y atribuciones de significado al trabajo. Para alcanzar ese objetivo, se confrontarán los conocimientos acerca de los fenómenos citados con lo que se sabe acerca de los metalúrgicos.

Significados del trabajo

Las nociones acerca de la construcción de significados y/o sentidos fueron aplicadas a la relación del hombre con su trabajo y enfatizadas en la PT&O desde la década de 1980, cuando se intensificaron los fenómenos de agotamiento de la sociedad de bienestar, los cambios en el mundo del trabajo (reestructuración productiva) y las polémicas acerca del trabajo como una categoría social que estructura la vida de los individuos y de las sociedades. Sin embargo, las investigaciones acerca del significado del trabajo se han desarrollado con el presupuesto de reafirmar tal papel de la categoría trabajo (Borges & Yamamoto, 2010).

Es consensual en la literatura acerca del significado del trabajo (por ejemplo, Barros, 2012; Borges & Tamayo, 2001; Pérez, 1996; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Tolfo & Piccinini, 2007) que la investigación del equipo MOW (Meaning of Occupational Work, 1987) tuvo un papel seminal. Además, fue desarrollada en distintos continentes (América del Norte, Asia y Europa) y por distintos profesionales (por ejemplo, ingenieros y obreros).

El equipo MOW (1987) y algunos de sus seguidores (por ejemplo, Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Pérez, 1996; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007) tienden a enfatizar solamente los significados placenteros o que fortalecen las identidades sociales, lo que puede crear la impresión de que no hay contradicciones entre los contenidos del propio significado del trabajo. El hecho de que el trabajo sea una categoría estructural en la vida de las personas no denota que todos los significados que se le atribuyen tengan dichos sentidos. Así, “[...] la experiencia de las personas implica dialécticamente sufrimiento y placer, padecimiento y felicidad, enfermedad y vigor, oportunidad y explotación” (Borges & Barros, sometido). El trabajo es, por lo tanto, objeto de múltiple y ambigua atribución de significados y sentidos (Aktouf, 1986; Borges & Yamamoto, 2010; Ferreira & Mendes, 2001; Martin-Baró, 1990).

En Psicología, predominan los estudios que conciben el significado del trabajo como cognición social y como un fenómeno multifacético (por ejemplo, Borges & Tamayo, 2001;

MOW, 1987; Tolfo & Piccinini, 2007). Los significados del trabajo en esa perspectiva es cognición subjetiva y social, que varía individualmente a medida que deriva del proceso de atribuir significados y, simultáneamente, presenta aspectos socialmente (colectivamente) compartidos, relativos a las condiciones históricas de la sociedad (Borges & Tamayo, 2001). Ellos son, por lo tanto, actos sociales.

No hay, sin embargo, consenso en la identificación de cuáles son las facetas del significado del trabajo (Tabla 2). Por su vez, Borges y Tamayo (2001), desde la síntesis que elaboraron de la literatura especializada (por ejemplo, MOW, 1987; Martin-Baró, 1990) y del concepto que adoptaron acerca del fenómeno, propusieron el modelo de cuatro facetas (Tabla 2). Desde tales facetas, Borges y Tamayo adoptaron el concepto de patrones del significado del trabajo del equipo MOW, que recupera la configuración general y multidimensional del fenómeno, compartida por grupos de trabajadores.

Tabla 2

Facetas de los Significados del Trabajo en Tres Publicaciones

Publicaciones	Facetas consideradas
MOW (1987)	Centralidad del trabajo. El grado de importancia atribuido por las personas al trabajo en sus vidas y comparándolo a la familia, al ocio, a la religión y la comunidad. Normas sociales. Obligación del individuo para con la sociedad y vice-versa. Derivan de valores morales relacionados con el trabajo, tal como las creencias acerca de los derechos y deberes del trabajador. Resultados valorados. Comprenden los resultados obtenidos en el trabajo. Objetivos valorados. Se refirieren a lo que el individuo desea alcanzar y a lo que se puede concretar o no.
Borges e Tamayo (2001)	Centralidad del trabajo. El grado de importancia atribuido por las personas al trabajo en sus vidas y comparándolo a la familia, al ocio, a la religión y la comunidad. Atributos valorativos. Se refieren a las definiciones acerca de cómo el trabajo debe ser, de los valores humanos deseados, que orientan las decisiones y opciones de las personas. Atributos descriptivos. Designan la percepción del trabajo concreto, como es realmente o el modo como las personas lo ven en la vida cotidiana. Jerarquías de los atributos. Expresan la orden de importancia, para los individuos, de los atributos valorativos y descriptivos.
Morin (2001)	Significado. Se refiere a las representaciones que el sujeto tiene de su actividad, así como el valor asignado a la misma. Orientación. Es su inclinación al trabajo, lo que busca y lo que impulsa sus acciones. Consistencia. Es la armonía que espera en su relación con el trabajo.

Este artículo se pauta en el modelo desarrollado por Borges y Tamayo (2001), porque considera las especificidades brasileñas (como atribuir que el trabajo sea pesado y represente sobrevivencia) y ya fue utilizado en otras investigaciones, demostrándose adecuado para aprehender la realidad del trabajo (por ejemplo, Barros, 2012; Couto, 2011; Silva, 2011) (Tabla 3 y 4).

Tabla 3
Tipos de los Atributos Descriptivos

Tipos Descriptivos	Definición
Ser Deshumanizado	Visto como discriminatorio y embrutecedor.
Sentirse agotado y presionado	Físicamente agotador, a la vez que ejerce presión y la atención en el desempeño de las tareas.
Enfrentar las demandas y dureza	Notado como una actividad plena de las tareas rutinarias y duras, ya que requiere y recibe muy poco.
Ser Responsable (Ciudadano)	Notado como una responsabilidad (por lo que se produce) y un medio para sentirse incluido socialmente (por ejercer una ocupación).
Desafiarse	Desafiante y ejercido con conciencia y esfuerzo (intelectual), además de traer satisfacción personal con respecto a los resultados obtenidos.
Crece Económicamente	Fuente de crecimiento, aprendizaje y dignidad, por medio del que se adquiere el sustento y la independencia financiera.
Sentir placer y Protección	Fuente de placer y satisfacción con lo que uno hace y sentirse protegido por las garantías laborales y de seguridad.
Contribuir Socialmente y ser observado	Visto como una contribución al crecimiento de la sociedad (por los beneficios generados) y proporcionar asistencia adecuada para la ejecución de la actividad y para el desarrollo personal.
Ser reconocido	Fuente de reconocimiento de lo que se hace como algo importante para la sociedad, y valorización de la participación de los trabajadores en el proceso de producción.
Ser Retribuido Equitativamente	Un deber y un derecho de toda persona de ser recompensado en proporción al compromiso en la ejecución de las actividades (económica y socialmente).

Motivación en el trabajo

Actualmente, hay una multiplicidad de enfoques sobre el tema de la motivación (Gondim & Silva, 2004; Latham & Pinder, 2005; Muchinsky, 1993/1994; Salanova, Hontangas, & Peiró, 1996; Sampaio, 2010b), sin embargo, sobrepasa, al ámbito del presente artículo presentar un cuadro general de las teorías. Esta sección se centrará en el modelo

teórico de las expectativas de Vroom (1964/1995), cuyos conceptos orientan la presente investigación.

Tabla 4
Tipos de los Atributos Valorativos

Tipos Valorativos	Definición
Fuente de Realización e Independencia Económica	Ser agradable y estimular el desarrollo profesional, social y personal, además de traer satisfacción tanto en la ejecución como en el rendimiento financiero. Además de construir un sentido de utilidad social (reconocimiento e independencia).
Expresión de Respeto y Acogimiento	Fomentar un ambiente de confianza, respeto y calidad, donde el empleado se sienta valorado y sea servido de asistencia y recursos necesarios para buen desempeño de las tareas.
Autoafirmación	Generar en el propio trabajador el reconocimiento de sus cualidades, responsabilidades y méritos, así como la conciencia de contribuir con el crecimiento de la sociedad (otra ventaja).
Deshumanización y Desgaste	Ser agotador, exigiendo agilidad y sobrecarga, también inhumanos, a medida que explota, subvalora y discrimina.
Representación de Dureza	Requiere esfuerzo físico, el ritmo más rápido y repetitivo, además de traer la idea de ser pesado, exigente físicamente.
Fuente de Desafío, Responsabilidad y Sustento	Ser un reto, ejercido con la conciencia y el esfuerzo (intelectual), ser la principal actividad en la vida de las personas y garantizar el sustento económico básico.

La Teoría de las Expectativas concibe la motivación como un proceso y se la puede considerar una teoría cognitiva que asume existir una relación entre el esfuerzo que se realiza y el rendimiento del trabajo (Alves-Filho, 2012). Vroom (1964/1995) aprehende los procesos motivacionales expresos en la relación del individuo con los resultados del trabajo, que para el autor son las consecuencias obtenidas por el trabajador desde el ejercicio de sus funciones y por la permanencia en un empleo y/o en una ocupación. El número de resultados del trabajo es ilimitado, pudiendo ser deseables o no, tangibles o no, siendo los procesos motivacionales:

- 1) Valencia: cuanto un individuo considera que determinado resultado del trabajo sea deseable o no, atractivo o no. Esta atribución es basada en la satisfacción o insatisfacción anticipada, asociada con otros resultados que son esperados.
- 2) Expectativa: es la creencia momentánea de que los resultados esperados del trabajo pueden ser obtenidos.

- 3) Valor instrumental: grado de relación comprendido entre la ejecución de las actividades y la posibilidad o no de obtención de los resultados.

Vroom (1964/1995) defiende que la intensidad motivacional es aprehendida de forma operacional en el concepto de fuerza motivacional como el producto de los procesos citados (valencia, expectativa y valor instrumental). Es decir, la fuerza motivacional de un resultado específico será intensa si la persona le atribuye alto valor a estos tres procesos.

Desde una perspectiva psicosociológica, se entiende que valencia, expectativa y valor instrumental son procesos históricos, pues las atribuciones de los individuos a los resultados del trabajo están relacionadas a sus trayectorias de vida. Autores (por ejemplo, Alves-Filho, 2012; Borges, Alves-Filho, & Tamayo, 2008; Varella & Borges, 2012) evidenciaron que las motivaciones de los trabajadores sufren influencias de sus inserciones sociales, bien como varían entre distintos países, ocupaciones y gestión organizacional, entre otros. La motivación será, por lo tanto, comprendida como un proceso dinámico y continuo, que refleja la interacción del individuo en el medio (Alves-Filho, 2012; Latham & Pinder, 2005; Salanova et al., 1996).

Los metalúrgicos y las relaciones de trabajo

De acuerdo con el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2013), el sector metalúrgico se insiere en la industria de transformación, que abarca las actividades de transformación de materiales, sustancias y componentes para obtenerse productos nuevos. Las actividades son desarrolladas en plantas industriales, utilizando máquinas y equipamientos. Acerca de los trabajadores de tal sector, esta sección indaga: ¿cómo se organizan y cuáles son los desafíos que enfrentan en las relaciones de trabajo (empleados versus empleadores)?

Según Alves (2000), Carvalho Neto y Neves (2000), en el año de 1978 resurgió en Brasil el movimiento sindical, antes sucumbido a la dictadura. Los metalúrgicos del ABC

Paulista, que son de una parte de la región metropolitana de San Pablo, tradicionalmente industrial y cuya sigla se derivó de los nombres de las ciudades: Santo André (A), San Bernardo del Campo (B), San Caetano (C), se insurreccionaron en contra del “arrocho salarial”. Alves relató que sus huelgas sirvieron de referencia política para los movimientos huelguistas en Brasil. Fue nombrado como el nuevo sindicalismo y expresó “el espíritu de lucha y resistencia obrera y popular, de un Brasil que clamaba por democracia política y social” (Alves, 2000, p. 112). Según Antunes (1980):

[...] a partir de ahí, se cambió el curso de la Historia. La ola de huelgas alcanzó casi todo el inmenso conjunto de la masa asalariada, de metalúrgicos a los trabajadores de la región de cultivo de caña, de médicos a [...], todos cuestionando la causa mayor, la nefasta política del “arrocho” (p. 7).

Desde entonces, los metalúrgicos se incluyen en la vanguardia del sindicalismo brasileño. Alves (2000, 2009) señaló que, a partir de la década de 1990, sucedieron cambios organizacionales y tecnológicos (reestructuración productiva), incentivados por las políticas neoliberales de apertura comercial. Por consecuencia, el sindicalismo brasileño pasó a enfrentar nuevos desafíos, como el desempleo, la demanda por cualificación y la remuneración variable. Según Alves (2009) y Antunes (1999), se amplió la importancia de la organización de los trabajadores por sitio de trabajo, para fortalecer la organicidad del sindicalismo desde la unión de sus filiados, fundamentada en la identidad a la condición de trabajador.

Considerando el mismo contexto político y económico, Moraes (2000) focalizó el aspecto de que la educación readquiere importancia central y que la cualidad de la mano de obra pasa a ser un imperativo. Los sectores público y privado deben ambos involucrarse en la cuestión, sin que los intereses empresariales y gubernamentales se sobrepongan el uno al otro. Ya Busnardo (2003) focalizó la dimensión ideológica y afirmó que esta nueva apertura de las

empresas, en los moldes de la reestructuración productiva, sigue la misma lógica de la rentabilidad y, por consecuencia, los trabajadores experimentan la ilusión de la coincidencia entre sus intereses y de la empresa.

Por una parte, la captura de la subjetividad del trabajo a través de una lucha ideológica de vigor se expresa en las inversiones en estrategias de manipulación del consentimiento obrero [...]. Por otra parte, más cruel es la destrucción del colectivo de trabajadores, por intermedio de la tercerización, de la descentralización productiva y del desempleo [...], una de las marcas más visibles de las políticas neoliberales (Alves, 2000, p. 113).

Para Busnardo (2003), algunas estrategias de gestión de las empresas han desplazado el conflicto de su ubicación original para las interacciones entre obreros y tienden a generar una fractura en su unión. Observa, entonces, la necesidad de crear posibilidades de ruptura de la alienación y de la ampliación de la consciencia obrera.

Varios autores (por ejemplo, Antunes, 1999; Busnardo, 2003; Mattoso, 1995; Rodrigues, 2002) han reconocido, como peor consecuencia de los cambios de la década de 1990, la fragmentación de la organización sindical, afectando su poder de movilización y de negociación. Según Rodrigues, el sindicalismo pasó de un estilo de confronto para uno de cooperación conflictiva, priorizando soluciones negociadas para la contradicción capital/trabajo.

Refiriéndose al sindicato de los metalúrgicos en el ABC paulista, Rodrigues (2002) registró una tendencia a la descentralización de las negociaciones, estableciendo acuerdos por empresa y diversificando los temas, como flexibilización de jornada de trabajo, banco de horas, tercerización, participación en rendimientos, salud y seguridad en el trabajo y organización en el interior de la empresa.

En el inicio del presente siglo, Brasil se ha adentrado en una fase de crecimiento económico y mejoría de sus indicadores sociales. De acuerdo con los resultados estadísticos de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS, 2010) del Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE), se verificó la expansión del empleo formal en la industria de transformación que creó 524,6 mil puestos (+ 7,13%). En Belo Horizonte, la misma industria creó en 2010 y 2011, respectivamente 239.167 y 245.312 (RAIS, 2010; 2011).

La RAIS (2010, 2011) evidenció, en ámbito nacional y de la provincia (Minas Gerais), que la industria de transformación ocupó la cuarta posición en la generación de empleo entre los demás sectores económicos. En referencia a la caracterización sociodemográfica de los metalúrgicos de Belo Horizonte, la franja etaria prevalente es de 18 a 39 años. La mayoría es del sexo masculino y las mujeres representan menos de un tercio del total, proporción que ha aumentado, aunque gradualmente. Los metalúrgicos son contratados conforme la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), que son normas legislativas que reglamentan el Derecho del Trabajo en Brasil y son aplicadas a los empleos en el sector privado y para una parte de los funcionarios públicos.

Por lo tanto, los datos del presente siglo describen una economía en crecimiento que permite dejar las indagaciones: ¿qué desafíos y tendencias se mantienen? ¿Surgieron otros? ¿El desafío del desempleo disminuyó? ¿La organización sindical se fragmentó como previsto? ¿La remuneración variable sigue desafiando?

En resumen, la organización sindical de los metalúrgicos brasileños tiene una historia que los posiciona entre la vanguardia del movimiento y, al mismo tiempo, expresa las marcas de las regulaciones institucionales, de los cambios de orden neoliberal (principalmente en la década de 1990) y del crecimiento económico más reciente.

Estrategias metodológicas

Se desarrolló una investigación documental que, según los autores consultados (Godoy, 1995a; Pádua, 2002; Sá-Silva, Almeida, & Guindani, 2009), consiste en la aplicación de tratamientos analíticos e interpretativos para establecer comparaciones y/o identificar características y tendencias. Presenta la ventaja de considerar un material discursivo producido en el desarrollo de los hechos sociales y no específicamente para la investigación.

El tratamiento aplicado a los documentos fue el análisis de contenido de tipo categórico o temático. Se siguieron las etapas establecidas por Minayo (2010), que son: (1) la selección de documentos y análisis preliminar; (2) exploración del material, que consiste en la operación de categorizar los contenidos para alcanzar el núcleo de comprensión del texto; y (3) tratamiento de los resultados obtenidos (abarcando la recategorización) y la interpretación. En otras palabras, el análisis de contenido partió de una lectura en primer plano de los documentos para alcanzar un nivel más profundo, ultrapasando los sentidos evidenciados directamente en los materiales. Todas las etapas se orientaron por el objetivo de la investigación.

Los documentos seleccionados fueron: 24 boletines; acuerdos y convenciones colectivas (2009 a 2012), *sitio electrónico* del Sindimetal (Sindicato de los Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem y Región), de la CUT, de la FIEMG y de la CNI. Además, se hicieron búsquedas de informes estadísticos en los *sitios electrónicos* del IBGE y del MTE.

Resultados

Los 24 boletines analizados siguen un mismo modelo de escritura y de la disposición de las informaciones. Los temas principales fueron agrupados en ocho categorías (Figura 4).

La primer categoría – Campaña Salarial – hace referencias al hecho de en Brasil ser designado un período del año específico para cada ocupación desarrollar sus negociaciones con los representantes de las entidades empresariales. En tal categoría se incluyeron contenidos de los boletines que caracteriza la campaña y intenta valorarla por el número de personas involucradas, por ejemplo: “Este año la campaña salarial de la categoría es otra vez unificada [...]. Por lo tanto, son más de 300 mil metalúrgicos en Minas, unidos en la lucha por mejores sueldos y condiciones de trabajo” (Boletín 1 de la Campaña Salarial Unificada, 2011, p. 1). La referida categoría abarcó también los intentos de estimular la movilización acerca de la campaña, con las palabras, como: “Los trabajadores de los Correos, [...] y profesores mostraron que solamente con resistencia es posible ganar de la intransigencia de los empleadores.” (Boletín 2 de la Campaña Salarial Unificada, 2011, p. 1). Y aún, se incluyeron contenidos que mencionan el carácter conflictivo y desigual de las relaciones de trabajo: “El discurso de la patronal sigue el mismo. [...] A pesar de que la industria de Minas Gerais haya crecido por encima de la media nacional, la queja es aquella que la categoría ya conoce.” (Jornal 3 de la Campaña Unificada, 2011, p. 1). Acerca de tal categoría, llamó atención haber tres ediciones de los boletines de 2011 que tratan exclusivamente del asunto.

La categoría Derechos de los Trabajadores se refiere a lo que es hecho y las informaciones ofrecidas con la mirada de garantizar los derechos ya adquiridos por el trabajador, sea por la legislación, sea por las negociaciones anteriores. Tal categoría se evidenció en los espacios de los boletines que abordan el apoyo jurídico ofrecido por el Sindimetal, con palabras como: “[...] Los trabajadores que quieren esclarecer dudas acerca de derechos del trabajador, homologaciones o plan de jubilación, pueden consultar a los de abogados de guardia y a un director del sindicato” (Boletín 810, p. 2). Surgió también en el espacio “¿Tú sabías qué?”, siendo un ejemplo: “[...] Las alteraciones mentales responden por

la tercera causa de ausencia remunerada en Brasil, según los registros de la Previdencia Social de 2008 hasta ahora.” (Boletín 29, p. 2).

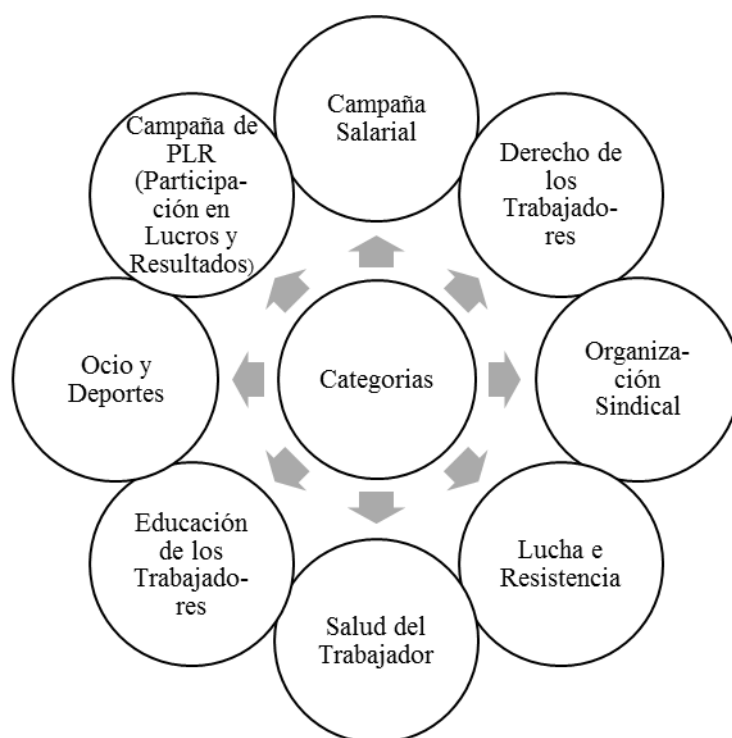


Figura 4. Las Ocho Categorías de los Boletines.

La categoría Organización Sindical se manifiesta en artículos de los boletines que se refiere al trabajo de los dirigentes sindicales al respecto de la búsqueda de más amplia organización de los metalúrgicos en las empresas. Añadiendo, en todos los boletines analizados es posible encontrar anuncios, como: “Sindicalícese. Llame al 3369-0519 o visite www.sindimetal.org.br” (Boletín 30, p. 4). Estas aclamaciones son acciones que incentivan la participación e inclusión de todos los metalúrgicos en el movimiento.

La categoría, Lucha y Resistencia, agrupó contenidos de intentos para involucrar a los trabajadores en la lucha por la defensa de sus derechos y por conquistas. Hablan de los trabajadores como sujetos de ganancias y/o pérdidas de la ocupación, como en los siguientes

ejemplos: “¡Basta de migajas! ¡Basta de provocación! ¡Basta de chantaje!” (Boletín 801, p. 1); “¡Vamos a mostrar a los empleadores que trabajadores y sindicato están unidos y dispuestos a luchar juntos hasta el fin por la victoria!” (Boletín 832, p. 1); “Esa conquista histórica fue el fruto de la unión entre los trabajadores y el sindicato. Sin unidad, no habría lucha. Sin lucha, no habría victoria.” (Boletín 837, p. 1).

La categoría, Salud del Trabajador, abarca las referencias a las acciones del Sindimetal, tales como creación e inversión en la farmacia de los metalúrgicos y Departamento Médico de la entidad, lo que puede ser evidenciado en estos fragmentos “[...], el sindicato ha priorizado la salud de los trabajadores. [...] El Sindicato ha hecho amplias inversiones para mejorar el Departamento Médico [...]. (Boletín 842, p. 3). O aún: “Farmacia de los Metalúrgicos. Se empezará la primera gran promoción.” (Boletín 832, p. 2).

La categoría, Educación de los Trabajadores, son las menciones a la inversión en la educación y profesionalización de los trabajadores metalúrgicos a partir de cursos ofrecidos por el Sindimetal. Se expresa, por ejemplo, en: “Curso de profesionalización. [...] Exclusivo para socios y sus dependientes [...]” (Boletín 817, p. 2).

La categoría, Ocio y Deportes, se refiere a las inversiones del Sindicato en el Club de los Metalúrgicos, bien como la promoción de competencias que involucran a los trabajadores, conforme estas afirmaciones: “Inauguración del Club de los Metalúrgicos [...] La mejoría del club es el cumplimiento de más un compromiso de esta gestión [...]” (Boletín 810, p. 2); “[...] Empezará el Campeonato de Fútbol de los metalúrgicos” (Boletín 847, p. 2).

La categoría, Campaña de PLR (Participación en Lucros y Resultados), abarca los contenidos informativos acerca de las reivindicaciones de los trabajadores, bien como del acuerdo o no entre trabajadores y empleadores al que se refiere a conquistar adicionales salariales en conformidad con los lucros obtenidos por la empresa empleadora. Tales contenidos están presentes en prácticamente todos los boletines. Ejemplos son las

afirmaciones, como: (1) “Nos movilizaremos y lucharemos para ganar PLR 2010. Para conseguir una PLR decente, no podemos acomodarnos. Nos empeñaremos, cuestionaremos, discutiremos y uniremos nuestras fuerzas, presionando los empleadores para ganar esta lucha.” (Boletín 810, p. 1); (2) “Campaña de la PLR 2012 continúa. [...] El sindicato ya encaminó la pauta de negociación a varias empresas y programó el seminario de capacitación de los miembros elegidos para las comisiones para la segunda quincena de marzo. ¡Participen!” (Boletín 15, p. 1).

Además de las categorías encontradas, a cada año de los recortados (2010 a 2012) para la presente investigación, al inicio del período de la campaña salarial hay la divulgación de la pauta de reivindicaciones de los trabajadores metalúrgicos y, ellas abarcan los siguientes ítems: aumento salarial, que varía del 10% al 12%; reposición del INPC (Índice Nacional de Precios al Consumidor); valorización del piso salarial; abono de un salario nominal; ayuda guardería; reducción de la jornada de trabajo para 40 horas semanales sin reducción de sueldos; avances en las cláusulas sociales (transporte, salud y seguridad).

Frente a estas demandas, en el período, los empleadores y empleados del sector metalúrgico de Belo Horizonte, Contagem y región firmaron Convenciones Colectivas de Trabajo, siendo octubre la fecha-base de la categoría. Los Acuerdos Colectivos de Trabajo (2010 a 2012) registran las negociaciones de la PLR, bien como de las condiciones de trabajo (como, plan de carreras y salarios, planes de salud, calidad de la comida). Los “Dissídios Coletivos” (Negociación colectiva que ocurre cuando no hay la posibilidad de un acuerdo sin la intervención del poder judicial – Tribunal Laboral) no sucedieron en el período de 2010 a 2012. El último “Dissídio Coletivo” que implicó a los trabajadores y empleadores fue en 2005.

Con relación a los *sitios electrónicos* analizados, se observó la forma como cada uno registra los posicionamientos frente a temas diversos relacionados a la industria metalúrgica

nacional y de la provincia de Minas Gerais. Los *sitios electrónicos* analizados y relacionados a los trabajadores metalúrgicos tratan de manera sencilla y objetiva todos los asuntos que están en boga para la categoría y relatan de manera coloquial las vivencias de los trabajadores, conforme se hace manifiesto, en los siguientes trechos: (1) “Policías militares agredieron a tres dirigentes y a un conductor del sindicato de los metalúrgicos [...], que dieron apoyo a la huelga de los trabajadores de la [...], mayor fabricante de autopiezas [...] (*sitio electrónico* de la CUT, 11/05/2010); (2) “Miles de trabajadores realizan acto conjunto por la defensa del empleo, de la industria nacional y contra el avance de las importaciones” (*sitio electrónico* de la CUT, 08/07/2011); (3) “Los trabajadores del turno de la mañana [...] entraron en huelga hoy (04), por tiempo indeterminado” (*sitio electrónico* del Sindimetal, 04/10/2012).

Los *sitios electrónicos* de la FIEMG y de la CNI divulgan informaciones generales, entre otras, acerca de: la industria nacional y de la provincia de Minas Gerais; los eventos; los proyectos desarrollados por las propias instituciones y/o por copartícipes; los servicios ofrecidos a las industrias y trabajadores. Ejemplos son las siguientes menciones: “La producción industrial en Minas Gerais, hasta octubre de 2012, presenta resultado modesto, pero bien superior a la media brasileña” (*sitio electrónico* FIEMG, 19/12/2012); “Desde [...] 1942, el SENAI formó 55 millones de trabajadores y recibe anualmente cerca de 2,5 millones de matrículas en más de 3 mil carreras [...] para 28 áreas industriales, desde las más tradicionales [...] hasta las más modernas [...]” (CNI, 17/12/2012).

Discusión

Las categorías observadas en los boletines revelan que la lucha sindical va más allá de las pautas económicas. Dos de las categorías son efectivamente económicas – Campaña Salarial y Campaña de PLR – pero la segunda probablemente es una expresión de la

incorporación por los trabajadores de la noción de remuneración variable indicada como tendencia por la literatura (Carvalho Neto & Neves, 2000). La presencia de tal categoría también puede ser expresión del momento económico del crecimiento del sector metalúrgico. Esta posibilidad es corroborada por la observación de que en los acuerdos colectivos se negociaron planes de carrera, revelando que hay expectativa de crecimiento en la carrera por parte de los trabajadores. La expresión de las categorías – Derechos, Salud y Educación de los Trabajadores – en los boletines presenta una naturaleza asistencialista. Esta expresión por una parte revela la herencia sindical de la dictadura y, por otra, la necesidad del sindicato mantener el vínculo del trabajador con la entidad ya que no cuentan con tales asistencias de calidad por el Estado. Rompiendo con esa postura, hay la inclusión de tales ítems en acuerdos sindicales, significando una tendencia a una postura que exige del poder público y de las empresas la oferta de tales servicios. Con el intento de promover el vínculo del trabajador con la entidad hay aún la categoría de Ocio y Deportes.

A pesar de la literatura (Antunes, 1999; Busnardo, 2003; Mattoso, 1995; Rodrigues, 2002) indicar desde el inicio del siglo la tendencia a la fragmentación de la organización de los trabajadores, se observa que todas las categorías encontradas son atravesadas por un discurso de los sindicalistas con la intención de invertir y/o exaltar la unidad de los trabajadores. Sin embargo, en la categoría Campaña de PLR, surgen relatos sobre las negociaciones por local de trabajo, corroborando con la fragmentación mencionada por la literatura.

La literatura del inicio del siglo apunta para la cuestión del desempleo como un desafío para el movimiento sindical. Pero en los presentes análisis este desafío no se expresó. El hecho probablemente expresa la realidad del mercado de trabajo del país en el actual siglo, bien como la fase de crecimiento del sector metalúrgico que sigue absorbiendo mano de obra e inversiones. El sector permanece central para la economía del país.

En la misma línea, no se registró menciones en el material analizado sobre los aspectos tecnológicos y de gestión de la reestructuración productiva a ejemplo de lo que ha sido apuntado en la literatura (Alves, 2000; 2009; Antunes, 1999; Busnardo, 2003; Carvalho Neto & Neves, 2000). Se comprende que esta omisión tiene razones semejantes a la anterior, puesto que en una fase de crecimiento económico las inversiones de las organizaciones en tales ítems no se presentan probablemente como amenazas al trabajador, sino como posibilidad de un trabajo de más calidad en su contenido.

No se registró tampoco ningún *Dissídio Coletivo* de 2010 a 2012, lo que puede ser un indicador de la tendencia de consolidación de las negociaciones sin necesitar intervenciones del Tribunal Laboral o, como indicó Rodrigues (2002), la tendencia del sindicalismo adoptar una postura de cooperación conflictiva en sustitución a la postura anterior de confrontación. Otra explicación para el hecho se centra en el contexto económico e institucional, argumentando que, en la proporción que se fragmentaron las negociaciones, predominando su alcance por empresa (y no por ocupaciones), se disminuyeron las posibilidades de estrategias de confrontación.

Estas reflexiones sobre los procesos colectivos de organización y movilización de los trabajadores, frente a las relaciones de trabajo en el ambiente desigual del capitalismo, deben permitir que se elaboren hipótesis e indagaciones acerca de las atribuciones de significado al trabajo y de las experiencias motivacionales de los trabajadores, considerando, por lo tanto, la dimensión de incorporación de contenidos coyunturales en tales procesos.

Así, la naturaleza de las categorías identificadas en los boletines que ultrapasan los límites restrictos del trabajo y lo articula con asistencia a la salud, educación, oportunidades de ocio y prácticas de deportes, nos conduce a prever que la centralidad del trabajo sigue siendo predominantemente alta para los metalúrgicos.

Considerando el espectro de las categorías de los boletines y las innovaciones de los acuerdos colectivos, se puede proponer la hipótesis de que los metalúrgicos propenden a priorizar más los tipos valorativos (Tabla 4) de Fuente de Realización e Independencia Económica bien como de Fuente de Desafío, Responsabilidad y Sustento que factores de Autoafirmación y de Expresión de Respeto y Acogimiento. Estos últimos deben tener más prioridad, entonces, que Deshumanización y Desgaste bien como Representación de Dureza.

En referencia a los tipos descriptivos (Tabla 3), se espera que sea más visible para los trabajadores Crecer Económicamente, considerando las negociaciones acerca de planes de carreras y sueldos y las campañas por la PLR, y también el Desafiarse, considerando la interpretación que presentamos acerca de las omisiones de críticas a los cambios en la organización del trabajo y/o en las tecnologías adoptadas.

En referencia a los procesos motivacionales, se considera que la manutención de la movilización sindical tiende a elevar las expectativas y valencia relativas a resultados económicos, de carrera y de protección social. Pero, la atribución de valor instrumental al trabajo mirando hacia tales resultados puede variar en conformidad con las posibilidades económicas de distintas organizaciones y/o de sus políticas de personal en la proporción que se sustentan en los principios de la meritocracia. Si hay tal descompaso entre los componentes de la motivación, los niveles de la fuerza motivacional no serán predominantemente elevados.

Por fin, se concluye que explorar las características de las relaciones de trabajo en el sector metalúrgico permitió proponer hipótesis sobre la motivación y los significados del trabajo, que presentamos aquí con la intención de componer una agenda de investigación direccionada a tal sector y a los fenómenos psicosociales en evidencia o ya mencionados en este artículo.

Referencias

- Aktouf, O. (1986). Une vision interne des rapports de travail: Le cas de deux brasseries. *Le travail humain*, 49(3), 237-248.
- Alves, G. (2000). Do “novo sindicalismo” à “concertação social” ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia Política*, 15, 111-124. doi:10.1590/S0104-44782000000200008
- Alves, G. (2009). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197. doi:10.1590/S1414-49802009000200008
- Alves-Filho, A. (2012). *Motivação para o trabalho: Um estudo com os profissionais de saúde das unidades básicas de saúde do município de Natal-RN*. (Tesis de doctorado no publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Antunes, R. (1980). *Por um novo sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Barros, S. C. (2012). *Os significados do dinheiro e do trabalho: Um estudo com os operários da construção de edificações de Belo Horizonte/MG*. (Disertación de maestría no publicada). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Bastos, A. V. B. (2003). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do Trabalho nas Indústrias Criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol51-num2-2011/significado-trabalho-nas-industrias-criativas>
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50. doi: 10.1590/S0102-37722010000500004
- Borges, L. O., Alves-Filho, A., & Tamayo, A. (2008). Inventário de Motivação e Significado do Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do Comportamento Organizacional – Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 215-248). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (sometido). Inventário de Significado do Trabalho para trabalhadores de baixa instrução.
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712/6169>
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Eds.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil* (pp. 248-282). Porto Alegre: Artmed.
- Busnardo, A. M. (2003). Transformações no trabalho, luta operária e desenraizamento: a reestruturação produtiva no cotidiano e nas representações de trabalhadores metalúrgicos de uma empresa da região do ABC. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 6, 15-35. doi:10.11606/issn.1981-0490.v6i0p15-35
- Campos, K. C. L., Duarte, C., Cezar, E. O., & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717. doi: 10.1590/S1414-98932011000400004

- Carvalho Neto, A. M., & Neves, M. A. (2000). O sindicalismo mineiro frente aos desafios dos anos 90. *Sociologias*, 2(4), 226-257. doi: 10.1590/S1517-45222000000200009
- CNI, Confederação Nacional das Indústrias (2012). Cursos do SENAI atendem necessidades da indústria e abrem portas do mercado de trabalho para os estudantes. Retrieved from <http://www.portaldaindustria.com.br/>
- Couto, L. S. (2011). *Significado do trabalho para extensionistas universitários na economia solidária: Um estudo nas incubadoras tecnológicas de cooperativas populares (ITCPs) vinculadas à rede nacional de ITCPs*. (Disertación de maestría no publicada). Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores) (2011). Metalúrgicos do ABC e de São Paulo ocupam Via Anchieta. Retrieved from <http://www.cutmg.org.br/>
- CUT (Central Única dos Trabalhadores) (2010). PM agride dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos em Contagem. Retrieved from <http://www.cutmg.org.br/>
- Ferreira Junior, A., & Bittar, M. (2008). Educação e Ideologia Tecnocrática na Ditadura Militar. *Cadernos Cedes*, 28(76), 333-355. doi:10.1590/S0101-32622008000300004
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. B. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(1), 93-104. doi: 10.1590/S1413-294X2001000100010
- FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) (2012). Indústria mineira cresce acima da média nacional. Retrieved from <http://www5.fiemg.com.br/>
- Godoy, A. S. (1995). A pesquisa qualitativa e a sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, 35(4), 65-71. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol35-num4-1995/pesquisa-qualitativa-sua-utilizacao-em-administracao-empresas>

- Gondim, S. M. G., & Silva, N. (2004). Motivação no Trabalho. In J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos. (Ed.). *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil* (pp. 145-176). Porto Alegre: Artmed.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2013). CONCLA (Comissão Nacional de Classificação). Retrieved from <http://concla.ibge.gov.br/>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Martin-Baró, I. (1990). ¿Trabajador Alegre o trabajador Explotado? La identidad del Salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24(1), 1-24.
- Mattoso, J. *A desordem no trabalho*. São Paulo: Ed. Página Aberta, 1995.
- Minayo, M. C. S. (2010). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Editora Hucitec.
- Moraes, C. S. V. (2000). Ações Empresariais e Formação Profissional: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. *São Paulo em Perspectiva*, 14(2), 82-100. doi: 10.1590/S0102-88392000000200012
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2001/sentidos-trabalho>
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19, 47-56. doi:10.1590/S0102-71822007000400008
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Work*. London: Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial e organizacional* (O. Maiz & M. L. Lupardo, Trad.). Bilbao: Desclée de Brouwer. (Originalmente publicada en 1993)

- Munduate, L. J. (1997). *Psicología Social de la Organización: Las Personas Organizando*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Pádua, E. M. M. (2002). *Metodologia de pesquisa: Abordagem teórico-prática*. Campinas: Papirus editora.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 13-30.
- RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) (2010). Evolução do Emprego Formal. Retrieved from <http://www.mte.gov.br/rais/2010/>
- RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) (2011). Evolução do Emprego Formal. Retrieved from <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/>
- Rodrigues, I. J. (2002). Um laboratório das relações de trabalho: O ABC paulista nos anos 90. *Tempo Social*, 14(1), 137-157. doi: 10.1590/S0103-20702002000100007
- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (1996). Motivación laboral. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología Del Trabajo: La Actividad Laboral en su contexto* (pp. 215-249). Madrid: Síntesis Psicología.
- Sampaio, J. (2010a). Resgate da teoria de motivação de Joseph Nuttin. *Memorandum*, 18, 84-94. Retrieved from <http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/a18/sampaio01.pdf>.
- Sampaio, J. (2010b). *Voluntários: Um Estudo sobre a Motivação de Pessoas e a Cultura de uma Organização do Terceiro Setor*. Franca: Unifran.
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: Pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 1(1), 1-15. Retrieved from http://www.rbhcs.com/index_arquivos/Artigo.Pesquisa%20documental.pdf
- Silva, G. C. (2011). *O significado do trabalho voluntário: Um estudo de caso em uma empresa multinacional*. (Disertación de maestría no publicada). Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei.

- Sindimetal (2012). Trabalhadores da Arcelor Mittal de Contagem/MG entram em greve. Retrieved from <http://www.sindimetal.org.br/home/index.php>.
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 5(9), 246-286. doi: 10.1590/S1517-45222003000100009
- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(Número Especial), 38-46. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007
- Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Desenvolvimento Científico Contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173. doi: 10.1590/S0102-71822008000200003
- Varella, J. M. C., & Borges, L. O. (2012). Significados do trabalho e motivação dos bancários: Comparando dois momentos da reestruturação produtiva. In L. O. Borges, G. E. Vitullo & J. R. T. Ponte (Eds.), *Ser bancário: Viver no esplendor social ou no trabalho precário?* (p. 119-139). Curitiba: Editora CRV.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. New York: Wiley. (Originalmente publicado em 1964).
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

Capítulo 7

Os significados do trabalho estão relacionados às motivações dos metalúrgicos?

Resumo: Buscamos identificar a motivação e os significados do trabalho dos metalúrgicos de uma empresa de médio porte de Belo Horizonte, bem como explorar as relações entre esses fenômenos no contexto de trabalho dos participantes. Aplicamos uma ficha sociodemográfica, questões de centralidade do trabalho, o Inventário de Significado do Trabalho (IST) e a Medida de Motivação para Trabalhar (MMT) em 110 trabalhadores e realizamos análises estatísticas das respostas. Aplicamos sete entrevistas semiestruturadas. Entre os resultados, os significados do trabalho de Ser Reconhecido e Enfrentar as Demandas e Dureza, bem como manter alvos referentes ao trabalho como Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento são preditores motivacionais. Os resultados podem contribuir para identificar caminhos para promover a motivação dos metalúrgicos.

Palavras-chave: metalúrgicos, motivação, questionários estruturados

Are the meanings of work related to the motivations of metallurgical?

Abstract: We aimed to identify and also explore the relationship between the meaning and motivation for work for the metallurgists of a medium-sized company located in Belo Horizonte. Questionnaires about socio-demographics, work centrality, Meaningful Work Inventory (MWI) and Measure of Work Motivation (MWM) were given to 110 workers. Their answers were then statistically analyzed. Moreover, we carried out seven semi-structured interviews. According to the results, it is blatant that “Recognition”, “Facing Demand and Hardship”, “Work-related Target Keeping as a Source of Challenge”, as well as “Responsibility and Support” are motivation predictors. The findings may contribute to identify and promote motivation for metallurgists.

Key words: metallurgists, motivation, structured questionnaires

¿Los significados del trabajo están relacionados a las motivaciones de los metalúrgicos?

Resumen: Buscamos identificar la motivación y los significados del trabajo de los metalúrgicos de una empresa de medio porte en Belo Horizonte, así como las relaciones entre estos fenómenos en el contexto social en que están insertados. Aplicamos cuestiones de centralidad del trabajo, el Inventario de Significado del Trabajo (IST) y la Medida de Motivación para Trabajar (MMT) en 110 obreros y se desarrollaron análisis estadísticas para las contestaciones a los cuestionarios. Aplicamos siete entrevistas semi-estructuradas. Entre los demás resultados, se destacó que los significados del trabajo de Ser Reconocido y Hacer Frente a las Demandas y Dureza, así como mantener goals relativos al trabajo como Fuente de Desafío, Responsabilidad y Sustento son predictores motivacionales. Ésos resultados pueden contribuir hacia identificar caminos para promover la motivación de los trabajadores metalúrgicos.

Palabras clave: trabajadores metalúrgicos, motivación, cuestionarios estructurados

As transformações do mundo do trabalho, que se intensificaram a partir do último quarto do século passado, recuperaram e ampliaram a relevância dos vínculos do trabalhador com suas atividades de trabalho e com a organização (Borges & Yamamoto, 2010). Tais transformações repercutiram nas situações de emprego, bem como exigiram mais das competências e/ou habilidades cognitivas e complexas do trabalhador. Além disso, exigiram mais também da profissionalização na área de Gestão de Pessoas.

Nesse contexto, os temas focalizados pela Psicologia do Trabalho e das Organizações (PT&O) se especializaram. Pesquisas antecedentes enfocaram a construção dos fenômenos da motivação e dos significados do trabalho, bem como as suas relações (p. ex., Alves-Filho, 2012; Varella & Borges, 2012). As reflexões e as pesquisas sobre esses fenômenos conduzem a esperar que ambos se afetem recíproca e dinamicamente em quaisquer atividades de

trabalho, entretanto, mediados pela inserção social dos trabalhadores, seus perfis e a natureza das atividades que realizam, entre outros aspectos. A natureza das relações entre os fenômenos, portanto, deve ser distinta para diferentes categorias ocupacionais.

Estudos antecedentes não focalizaram os metalúrgicos, apesar de seu papel econômico (Alves, 2009; RAIS; 2011) e de sua trajetória política trabalhista (Carvalho Neto & Neves, 2000). Os metalúrgicos foram importantes na retomada do movimento sindical no final da ditadura militar, conhecido como novo sindicalismo (Alves, 2009). Diante disso, desenvolvemos pesquisa para identificar a motivação e os significados do trabalho dos metalúrgicos de uma empresa de médio porte de Belo Horizonte, bem como explorar as relações entre esses fenômenos no contexto de trabalho dos participantes.

Motivação no Trabalho

O tema da motivação no trabalho tem sido estudado cientificamente desde a primeira metade do século passado. Por consequência, existem várias teorias sobre o assunto, as quais têm sido objeto de revisões de literatura (p. ex., Gondim & Silva, 2004; Latham & Pinder, 2005; Salanova, Hontangas, & Peiró, 1996; Sampaio, 2010). Apoiamo-nos na Teoria das Expectativas de Vroom (1964/1995), sobre a qual nos centramos em resumi-la.

Vroom (1964/1995) assumiu que a maioria dos comportamentos dos indivíduos no trabalho é consciente e voluntária e, conseqüentemente, motivada. Parte do pressuposto de que os sujeitos são pensantes, cujas crenças e percepções influenciam o comportamento na busca de objetivos. Compreende que os resultados do trabalho são numerosos, podendo ser desejáveis ou não, tangíveis ou não e que a força motivacional é o produto de três processos: (1) valência, (2) expectativa, e, (3) valor instrumental. A valência está associada aos sentimentos acerca dos resultados do trabalho e se definem pela atratividade (ou seu contrário) a eles e como uma antecipação da satisfação ou insatisfação. A expectativa consiste

na probabilidade subjetiva estimada por cada sujeito em referência aos resultados esperados serem alcançados. O valor instrumental é o grau de relação percebido entre a execução das atividades e o quanto essas contribuem ou não para alcançarem os resultados. Portanto, as pessoas motivam-se buscando resultados atrativos e cujos esforços profissionais contribuirão para sua consecução. Estar motivado significa estar mobilizado em certa direção.

Além disso, compreendemos a motivação para o trabalho a partir da interação entre os comportamentos dos sujeitos e o entorno complexo, sintetizado pela organização e pela sociedade (Alves-Filho, 2012; Salanova, Hontangas, & Peiró, 1996). O ser humano vive em interações com o mundo e com outras pessoas (mediadas pela cultura) e se desenvolve incorporando conteúdos simbólicos dessas interações. Assim, nesses últimos são representados conteúdos compartilhados socialmente, produzidos e legitimados pela sociedade, incluindo conteúdos ideológicos. Portanto, os processos motivacionais não escapam da influência e do controle social².

Pesquisas sobre os metalúrgicos assinalaram que sua história trabalhista expressa a capacidade política de mobilização coletiva (Alves, 2009; Antunes, 1999; Carvalho Neto & Neves, 2000). Essa compreensão e a conjuntura econômica atual brasileira de crescimento sustentam a hipótese (H1) de que os metalúrgicos tendem a apresentar elevadas expectativas e valências relativas aos resultados do trabalho. Pesquisas anteriores (Alves-Filho, 2012; Alves-Filho & Borges, 2005; Varella & Borges, 2012), orientadas pela teoria das expectativas, encontraram escores mais baixos referentes ao valor instrumental, o que se espera (H2) repetir na presente pesquisa. Se haverá desencontro entre os três processos motivacionais, sustentamos a hipótese (H3) de a força motivacional ser moderada.

² Recomenda-se consultar sobre o assunto Berger e Luckmann (1985) sobre a noção de construção social da realidade e sobre a origem e funções dos processos de institucionalização.

Significados do Trabalho

A partir da década de 1980, a PT&O atentou mais ao tema dos significados do trabalho. A pesquisa da equipe MOW (Meaning of Occupational Work, 1987) teve papel seminal, ora seu modelo sendo aplicado em outras pesquisas (p. ex., Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Soares, 1992), ora fomentando o debate sobre o assunto (p. ex., Barros, 2012; Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Borges & Tamayo, 2001; Brief & Nord, 1990). A equipe MOW desenvolveu pesquisa em diferentes continentes (América do Norte, Ásia e Europa), com trabalhadores de distintas ocupações/profissões (p. ex., engenheiros e operários) e adotou um modelo com quatro facetas: (1) centralidade do trabalho, que se define como o grau de importância atribuído pelas pessoas ao trabalho em suas vidas, comparando-o à família, lazer, religião e comunidade; (2) normas sociais, as quais derivam de valores morais relacionados ao trabalho, tal como crenças acerca dos direitos e deveres; (3) resultados valorados que consistem na importância do que se obtém no trabalho; e, (4) objetivos valorados, que se referem ao que o indivíduo deseja alcançar.

De acordo com Barros (2012), Borges, Tamayo e Alves-Filho (2005), a pesquisa da equipe MOW (1987) contribuiu, entre outros aspectos, valorizando a multidimensionalidade do significado do trabalho, seu caráter sistêmico, sua relação com variáveis demográficas (tais como idade, nacionalidade e nível de escolaridade) e introduzindo a noção de normas sociais, que pode ser interpretada como uma apreensão do nível macrosocial naquele modelo. No entanto, não desenvolveu uma reflexão específica sobre esse último aspecto.

Alguns autores (p. ex., Borges & Tamayo, 2001; Borges & Yamamoto, 2010; Brief & Nord, 1990) enfatizaram que o fato de o trabalho ser uma categoria social estruturante na vida dos indivíduos e das sociedades não quer dizer que todos os significados atribuídos ao mesmo tenham somente conotação positiva. Nesse sentido, o trabalho deve ser compreendido como objeto de múltipla atribuição de significados e sentidos (Aktouf, 1986; Martin-Baró, 1990),

que reproduzem as contradições inerentes ao trabalho real. Além disso, Brief e Nord asseveraram que os significados do trabalho demandam ser compreendidos no contexto dos significados do viver, portanto, aspectos contextuais e sociais (especialmente locais) também devem ser analisados no processo de construção dos significados do trabalho. Complementando, Aktouf (1986) e Martin-Baró (1990) assinalaram que os significados do trabalho guardam contradições dialéticas, à medida que encontraram em suas amostras vivências simultâneas de alegria e exploração.

Pesquisadores (p. ex., Borges & Tamayo, 2001; Morin, 2001) desenvolveram modelos sobre o significado do trabalho a partir do proposto pela equipe MOW (1987). Borges e Tamayo em seu modelo atentaram às especificidades brasileiras, como: considerar o trabalho garantia de sobrevivência e simultaneamente fonte de exploração, desumanização e humilhação, ser pesado e representar dureza na vida do indivíduo (Borges, 1997), bem como ser penoso (Sato, 1993). Recentemente, pesquisas têm corroborado a atenção a tais especificidades (p. ex., Iriart et al., 2008; Oliveira & Iriart, 2008; Santos, 2010).

Borges e Tamayo (2001) definiram os significados do trabalho como cognições sociais, que variam individualmente e apresentam aspectos compartilhados referentes às condições históricas da sociedade. A produção de significados é processual, subjetiva e considera a inserção dos indivíduos no mundo (Varella & Borges, 2012). Borges e Tamayo consideraram-nos fenômeno multifacetado, incorporaram o conceito de centralidade do trabalho (MOW, 1987) e propuseram outras três facetas: (1) atributos valorativos (o que o trabalho deve ser); (2) atributos descritivos (percepção do trabalho concreto); e (3) hierarquia dos atributos (ordem de importância, para os indivíduos, dos atributos valorativos e descritivos). Borges e Tamayo adotaram o conceito de padrões do significado do trabalho da equipe MOW, que recupera a configuração multidimensional compartilhada por grupos de trabalhadores. Tal modelo demonstrou (p. ex., Barros, 2012; Couto, 2011; Silva, 2011;

Varella & Borges, 2012) adequada apreensão dos significados do trabalho. Tomamo-nos como referência, entretanto não abrangeremos as hierarquias dos atributos, considerando a suficiência das demais facetas à consecução dos objetivos. Para identificar os tipos descritivos e valorativos (Tabela 5), partimos da pesquisa de Borges e Barros (no prelo).

Tabela 5

Tipos dos Atributos Descritivos e Valorativos

Tipos Descritivos	Tipos Valorativos
Ser Desumanizado: visto como discriminante e embrutecedor. Sentir-se Esgotado e Pressionado: desgastante fisicamente, ao mesmo tempo em que exerce pressão e atenção na execução das tarefas. Enfrentar as Demandas e Dureza: percebido como uma atividade cheia de afazeres rotineiros e árduos, à medida que se exige muito e recebe-se pouco. Ser Responsável (Ser Gente): percebido como uma responsabilidade (por aquilo que se produz) e um meio de sentir-se socialmente incluído (por estar ocupado). Desafiar-se: exercido com consciência e esforço intelectual, trazendo satisfação pessoal com relação aos resultados obtidos. Crescer Economicamente: fonte de crescimento, aprendizado e dignificante, por meio do qual se adquire o sustento e independência financeira. Sentir Prazer e Proteção: fonte de prazer e satisfação naquilo que se faz ao mesmo tempo em que se sente assistido pelas garantias trabalhistas e de segurança. Contribuir Socialmente e Ser Assistido: visto como uma contribuição para o crescimento da sociedade, além de prover assistência adequada para execução da atividade e para o desenvolvimento pessoal. Ser Reconhecido: fonte de respeito pelo que se faz como algo importante para a sociedade, e de valorização da participação do trabalhador no processo produtivo. Ser Retribuído Equitativamente: um dever de todos e um direito de ser retribuído proporcionalmente ao empenho na execução das atividades (financeiramente e socialmente).	Fonte de Realização e Independência Econômica: deve ser prazeroso, estimulando o crescimento profissional, social e pessoal, trazendo satisfação tanto na execução e no retorno financeiro recebido bem como construindo um sentido de utilidade social. Expressão de Respeito e Acolhimento: deve promover um ambiente de confiança, respeito e qualidade, em que o trabalhador se sinta valorizado, sendo servido de assistência e recursos necessários para o bom desempenho das tarefas. Autoafirmação: deve gerar no trabalhador o reconhecimento de suas qualidades, responsabilidades e méritos, além de uma conscientização sobre o contribuir para o crescimento da sociedade. Desumanizante e Desgastante: deve ser desgastante, exigindo agilidade e sobrecarga e também desumano à medida que explora, subvaloriza e discrimina. Representante de Dureza: exigir esforço físico, ritmo mais acelerado e mais repetitivo, trazendo ideia de ser pesado, exigente fisicamente. Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento: deve ser desafiante, exercido com consciência e esforço intelectual, sendo o meio de ocupação na vida das pessoas e garantia do sustento econômico básico.

De acordo com pesquisa documental (xxx & xxx, submetido) sobre os metalúrgicos, as categorias identificadas nos boletins sindicais vão além das questões salariais e abrangem proteção e benefícios sociais, fazendo com que a condição de ser metalúrgico atravessasse a família e demais esferas de vida. Por isso, partimos da hipótese (H4) de que os metalúrgicos atribuem elevada centralidade ao trabalho e o posicionam como a segunda esfera de vida, como diferentes ocupações (p. ex., Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Silva, 2011; Soares, 1992).

A referida pesquisa mostrou que os boletins sindicais e os avanços das convenções coletivas enfatizam temas, como campanha salarial e pela PLR (Participação nos Lucros e Resultados). Por isso, no que se referem aos tipos descritivos, espera-se (H5) que os metalúrgicos tomem como melhores descritores Crescer Economicamente e Desafiar-se. Pelas mesmas razões, espera-se que (H6) priorizem os tipos valorativos Fonte de Realização e Independência Econômica, bem como Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento em detrimento dos tipos Desumanizante e Desgastante, bem como Representante de Dureza. Por fim, esperamos (H7) que os tipos descritivos mais vivenciados e os tipos valorativos mais priorizados sejam preditores significativos da força motivacional.

Método

Utilizamos duas estratégias: (1) aplicação de questionários estruturados e (2) realização de entrevistas semiestruturadas. Optamos pela triangulação metodológica como meio de buscar maior aproximação com a realidade (p. ex., Álvaro, 1995; Minayo, 2008).

Participantes

Aplicamos os questionários em 110 trabalhadores de diferentes cargos (p. ex., operador de máquina e vendedor), em uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte, com aproximadamente 150 empregados. Dos participantes, 84,6% ($f = 95$)

são do sexo masculino, com idade média de 34,02 ($DP = 12,27$), tempo médio de trabalho no setor metalúrgico de 9,42 anos ($DP = 10,58$) e, no emprego atual, de 6,11 anos ($DP = 7,62$). Adotamos como critério de inclusão na amostra ser funcionário efetivo da empresa. Entrevistamos sete trabalhadores de diferentes cargos, segundo a disponibilidade dos participantes.

Instrumentos

Os questionários utilizados foram: uma ficha sociodemográfica e ocupacional, duas questões sobre centralidade do trabalho, o Inventário de Significado do Trabalho (IST) e a Medida de Motivação para Trabalhar (MMT). A ficha sociodemográfica e ocupacional foi utilizada para a caracterização da amostra com formato reduzido para preservar o anonimato dos participantes. A primeira questão de centralidade do trabalho abordou a importância do trabalho em uma escala de 1 a 7 e a segunda, o nível de importância comparativo às esferas de vida (família, trabalho, lazer, religião e comunidade), na qual os participantes ordenaram por importância cinco figuras que as simbolizam.

O IST (Borges, 1997; 1999) compõe-se de 68 itens, para os quais os participantes apresentaram duas respostas: uma sobre a realidade do trabalho (atributos descritivos) e outra sobre o que o trabalho deve ser (atributos valorativos), atribuindo pontos de 0 a 4. Os participantes contaram com uma escala impressa com cores graduadas, variando do branco (escore 0) ao azul escuro (escore 4) e do branco (escore 0) ao verde escuro (escore 4), correspondendo respectivamente aos atributos descritivos e valorativos (Barros, 2012; Borges, & Pinheiro, 2002). No que se refere à fatoração do IST, referendamo-nos no estudo sobre suas evidências de validade e consistência (Borges, & Barros, no prelo), em que foi aplicada a técnica SSA (*smallest space analysis*) e identificaram-se (Tabela 5) os tipos descritivos ($0,61 \leq \alpha \leq 0,76$) e valorativos ($0,65 \leq \alpha \leq 0,86$).

A MMT (Queiroga, & Borges-Andrade, no prelo) fundamenta-se no modelo de motivação de Vroom (1964/1995) e compõe-se de 32 itens: 12 de valência, 12 de valor instrumental e 8 de expectativa. Para mensuração da valência ($\alpha = 0,85$), a MMT usa uma escala de importância: de nada importante (escore 1) a muito importante (escore 5). Para a mensuração do valor instrumental ($\alpha = 0,93$), de utilidade: nada útil (escore 1) a muito útil (escore 5). Para a expectativa ($\alpha = 0,93$), de probabilidade: nada provável (escore 1) a muito provável (escore 5). Os participantes responderam ao MMT também com o apoio de escala colorida, a exemplo do procedimento adotado com o IST. Na MMT, cada um dos três processos é unifatorial. A força motivacional é o produto dos escores nos três fatores.

O roteiro de entrevista partiu das respostas aos questionários previamente aplicados e das observações feitas em campo, abrangendo aspectos que justificavam o trabalho para o entrevistado naquele setor e empresa, bem como sobre sua relação com o trabalho.

Procedimentos

Aplicamos os questionários individual e anonimamente, após a apresentação dos objetivos da pesquisa, leitura e assinatura do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Apoiando a aplicação, contou-se com o recurso de computadores de mão, tipo *Pocket PC*, para o registro das respostas. Essas foram transferidas para banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Science) por meio do qual se desenvolveram análises descritivas sobre a amostra e inferenciais (ANOVA, análise de cluster e análise de regressão linear), tendo em vista a consecução dos objetivos. Realizamos as entrevistas, precedidas pela aplicação do TCLE, individualmente, gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

Resultados e Discussão

Motivação no Trabalho

Para analisar os aspectos da motivação, estimaram-se os escores dos fatores da motivação (MMT) para cada participante, por meio da média dos itens. Em seguida, as médias da amostra foram estimadas (Tabela 6) e a análise de variância (ANOVA) de medidas repetidas mostrou que há diferenças estatisticamente significativas entre elas.

Tabela 6
Distribuição da Amostra de Acordo com os Processos Motivacionais (N = 110)

Processos Motivacionais	Média	Desvio Padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)			
			x≤2	2<x≤3	3<x≤4	x>4
Valência	4,59	0,38	-	-	9,1	90,9
Valor Instrumental	4,44	0,47	-	0,9	18,2	80,9
Expectativa	4,17	0,53	-	1,8	40,0	58,2

Nota. ANOVA, $F = 12936,15$; $p < 0,001$.

As médias dos três fatores foram elevadas e o teste *post hoc* (Bonferroni) indicou serem significativamente diferentes. No fator Valência, observamos a média mais elevada, o que significa que os metalúrgicos percebem atratividade nos resultados do seu trabalho. A concentração dos escores para esse fator ficou no intervalo mais elevado, seguido pelos fatores Valor Instrumental e Expectativa, respectivamente. A média do fator Expectativa foi a mais baixa quando comparada a dos outros dois fatores, chamando atenção, pois os metalúrgicos atribuem elevada importância aos resultados do trabalho e percebem que podem alcançá-los a partir da execução de suas atividades, no entanto, essa última crença é mais fraca. Tal constatação contraria parcialmente a H1 e a H2. Indagamos se essas características da motivação dos metalúrgicos podem estar refletindo o discurso patronal de um setor econômico com índice de crescimento inferior ao esperado atualmente, além de que no setor há empresas que em 2013 reduziram seus quadros de pessoal. Em contrapartida, indagamos:

será que a história trabalhista em tal contexto socioeconômico, que põe em destaque a ocupação dos metalúrgicos, conduz à diferença encontrada entre valência e expectativa?

A Força Motivacional apresentou uma média de 86,8 ($DP = 22,9$) e está acima do ponto médio da escala ($= 62,5$). Examinando a distribuição dos escores por quatro intervalos, não há participante no mais baixo (< 31) e há respectivamente 17, 54 e 39 nos demais intervalos ($31 < x \leq 63$; $63 < x \leq 94$ e $x > 94$). Há, portanto, uma tendência a uma motivação moderadamente elevada. A força motivacional encontrada é mais elevada do que a esperada, corroborando parcialmente a Hipótese 3, o que decorre dos resultados da expectativa e valor instrumental também diferentes do esperado. Não significa a impossibilidade de melhoria motivacional.

Centralidade do trabalho

Para a pergunta sobre o nível de importância do trabalho, os metalúrgicos apresentaram média de 6,6 ($DP = 0,9$). Nas análises de frequência, 77,3% dos participantes ($f = 85$) atribuíram escore máximo para a importância do trabalho em suas vidas. Esses resultados podem ser considerados elevados de acordo com a literatura consultada (Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Barbosa, Borges, Nascimento, Melo, & Silva, 2006; MOW, 1987).

No ordenamento das cinco esferas de vida, o resultado em nível decrescente de importância foi: (1) família, (2) trabalho, (3) religião, (4) lazer e (5) comunidade. Esse resultado assemelha-se ao apresentado por Borges e Tamayo (2001) e se diferencia do encontrado por Barros (2012) no que se refere às esferas trabalho e religião com operários da construção de edificações. Na pesquisa de Barros, a esfera religião ocupa o segundo lugar seguido da esfera trabalho. De acordo com a literatura (p. ex., Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Silva, 2011; Soares, 1992), os resultados predominantes são em ordem decrescente de importância: família, trabalho, lazer, religião e comunidade. Desses, os nossos resultados

divergem na posição atribuída ao lazer e a religião. Essas divergências refletem as particularidades das ocupações (p. ex., construção civil e metalurgia) ou o fato das pesquisas terem sido desenvolvidas em diferentes estados brasileiros (p. ex., Minas Gerais e Distrito Federal)?

A valorização e a relação entre as esferas família e trabalho foram evidenciadas nas entrevistas, como nos seguintes trechos:

Não sei se vai ser de interesse da minha filha... Se ela vir a interessar trabalhar nesse tipo de atividade seja aqui ou em outra empresa né?!... Eu pretendo absorver... Agora o máximo que eu puder de conhecimento pra estar passando pra ela... (Entrevista 7)

Eu acho que isso aí é de família. [...] Desde pequeno, dois, três anos [...] com meu pai trabalhando lá nesse ramo aí. [...]. E eu sempre gostei e dei certo né?! [...] Meu pai começou aqui né?! [...]. Onde é que eu tinha chance de arrumar serviço? Era junto do meu pai [...]. Ele me ensinou a trabalhar [...]. (Entrevista 3).

Me desagrada a gente ver as pessoas que não dão valor onde trabalha né?! Que tiram o sustento da sua família... (Entrevista 1).

Os trechos mostram a interdependência da importância da família e do trabalho. As trajetórias familiares influenciam inclusive a escolha profissional. A natureza estruturante do trabalho na vida das pessoas se expressa nos atravessamentos do trabalho nas demais esferas de vida. Em xxx & xxx (submetido), se sublinhou as concessões de benefícios pela empresa, a mobilização e serviços sindicais, delimitando oportunidades do metalúrgico afetando às demais esferas de vida. Os resultados corroboraram a H4, segundo a qual era esperada alta centralidade do trabalho.

Atributos Descritivos e Valorativos

Às médias dos tipos descritivos e valorativos (Tabela 7), aplicamos a ANOVA com medidas repetidas, mostrando que as diferenças entre elas, em ambos os casos, foram

estatisticamente significativas. Com o teste *post hoc* (Bonferroni), encontramos quais dos dez tipos descritivos e dos seis tipos valorativos diferenciam-se segundo as médias (Tabela 7), permitindo identificar suas faixas (última coluna da Tabela 7). Além disso, há médias elevadas tanto nos tipos descritivos como nos valorativos, apesar de que os primeiros tendem a apresentar escores um pouco mais baixos quando comparados aos segundos. Tal tendência corresponde ao esperado porque os alvos (atributos valorativos) das pessoas são, em geral, mais exigentes que à realidade cotidiana de trabalho (atributos descritivos).

Dos tipos descritivos, em síntese, os resultados indicam que o significado do trabalho concreto mais compartilhado pelos metalúrgicos é Desafiar-se, seguido dos significados de Crescer Economicamente, Ser Responsável (Ser Gente), Sentir Prazer e Proteção e Contribuir Socialmente e Ser Assistido.

Tabela 7

Distribuição da Amostra de Acordo com os Tipos Descritivos e Valorativos (N = 110)

Tipos	Média	Desvio Padrão	Participantes por intervalo (%)				Faixa
			x≤1	1<x≤2	2<x≤3	x>3	
Tipos Descritivos							
Desafiar-se	3,63	0,39	-	1,8	2,7	95,5	1 ^a
Crescer Economicamente	3,36	0,51	-	1,8	20,9	77,3	2 ^a
Ser Responsável (Ser Gente)	3,24	0,45	-	0,9	32,7	66,4	
Sentir Prazer e Proteção	3,11	0,53	-	1,8	48,2	50,0	
Contribuir Socialmente e Ser Assistido	3,10	0,52	-	1,8	40,0	58,2	
Enfrentar as Demandas e Dureza	2,73	0,55	-	10,9	59,1	30,0	3 ^a
Ser Reconhecido	2,66	0,54	-	12,7	62,7	24,5	
Ser Retribuído Equitativamente	2,57	0,64	0,9	20,0	58,2	20,9	
Sentir-se Esgotado e Pressionado	2,39	0,82	5,5	31,8	41,8	20,9	4 ^a
Ser Desumanizado	1,35	0,99	46,4	37,3	10,9	5,5	5 ^a
Tipos Valorativos							
Expressão de Respeito e Acolhimento	3,81	0,28	-	0,9	-	99,1	1 ^a
Autoafirmação	3,68	0,34	-	0,9	1,8	97,3	2 ^a
Fonte de Realização e Independência Econômica	3,66	0,31	-	0,9	1,8	97,3	
Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento	3,44	0,41	-	0,9	14,5	84,5	3 ^a
Representante de Dureza	1,88	0,83	20,0	38,2	35,5	6,4	4 ^a
Desumanizante e Desgastante	1,44	0,70	35,5	44,5	18,2	1,8	5 ^a

Nota. Tipos Descritivos (ANOVA, $F = 7874,61$; $p < 0,001$) e Tipos Valorativos (ANOVA, $F = 10914,05$; $p < 0,001$).

Adiante, encontram-se os tipos descritivos Enfrentar as Demandas e Dureza, Ser Reconhecido e Ser Retribuído Equitativamente (Tabela 7). As modas dos escores em tais tipos encontram-se no intervalo de 2 a 3, diferentemente dos cinco primeiros tipos descritivos

e as respostas estão mais dispersas. São significados, portanto, menos compartilhados e com segmentos de trabalhadores divergentes. Os escores nos dois últimos tipos citados provavelmente refletem o mesmo sentido da seguinte fala de um entrevistado: “Que eu gosto de tratar todo mundo igualmente e isso é uma coisa que me desagrada aqui [...] porque eles não conseguem tratar todos os funcionários igualmente.” (Entrevista 6).

Os escores nos tipos descritivos Sentir-se Esgotado e Pressionado, bem como Ser Desumanizado apresentaram mais dispersão. A distribuição dos escores no primeiro indica que mais da metade dos trabalhadores (62,7%) considera o trabalho como fonte de esgotamento e cansaço, embora não de forma extremada. O tipo Ser Desumanizado é o mais fragilmente compartilhado como significado do trabalho real pelos metalúrgicos. Esta fragilidade é benéfica, à medida que se desumanizar e se desgastar não correspondem às metas valorizadas segundo os escores dos últimos tipos valorativos (Tabela 7).

No que se referem aos tipos valorativos (Tabela 7), os escores em Expressão de Respeito e Acolhimento significam a priorização pelos participantes na busca de serem respeitados e acolhidos como pessoas. Em seguida, encontram-se os tipos Autoafirmação e Fonte de Realização e Independência Econômica que, apesar de médias significativamente mais baixas do que no primeiro tipo valorativo, apresentam semelhantes distribuições de frequência dos escores por intervalos. Observamos que a noção de ser reconhecido está inclusa nos tipos Expressão de Respeito e Acolhimento e Fonte de Realização e Independência Econômica. Os resultados assinalaram, então, uma contradição entre as metas do trabalhador ao escolher ser metalúrgico e a realidade que vivencia, à medida que os escores do tipo descritivo Ser Reconhecido apresentaram tendência diversa.

No tipo Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento, embora a maioria (84,5%) dos metalúrgicos esteja no intervalo mais alto a exemplo dos tipos da segunda faixa, essa proporção e a média são significativamente menores. Por fim, os escores nos tipos

valorativos, Representante de Dureza e Desumanizante e Desgastante permitem indagar se devem ser considerados como valor para esses trabalhadores. Afinal, afirmar um valor é definir o que é certo, enquanto provavelmente os participantes tendem a não considerar dureza, desumanização e desgaste como eticamente corretos.

As análises apresentadas possibilitam conhecer os aspectos mais valorizados e frequentes no cotidiano de trabalho dos metalúrgicos participantes da pesquisa. O tipo descritivo Desafiar-se é o que mais ocorre no cotidiano de trabalho dos mesmos e o tipo valorativo Expressão de Respeito e Acolhimento é o alvo mais forte para os metalúrgicos em suas atividades de trabalho. Nas entrevistas, identificamos esses dois tipos de significados nas suas falas, respectivamente:

E pra mim foi uma surpresa né?! Interessante. E além de eu ter aprendido mais uma profissão é dentro do setor metalúrgico [...]. Você conheceu muito a máquina, aprendeu a trabalhar com trena, paquímetro, coisa que se eu tivesse lá até hoje eu não usava [...] (Entrevista 2).

Me desagrada?... Isso aí que eu te falei deles passar e não cumprimentar a gente... Eu não gosto disso [...]. Essa separação no negócio de almoço ali... Não me agrada [...]. Pra falar a verdade... Eu queria que tivesse um [...]. Uma coisa assim mais grupal, porque aqui igual tem o lugar de almoço aqui é diferente um do outro... Pô cara, que isso?! Que diferença que tem eu, pra você e pra eles lá dentro? Depois que nós morre nós tudo somos a mesma coisa [...]. Não tem diferença não, véi... (Entrevista 5).

Os resultados dos tipos descritivos, portanto, corroboram a H5, haja vista que previa que os metalúrgicos perceberiam os tipos Crescer Economicamente e Desafiar-se como os melhores descritores do trabalho concreto ou realmente vivido, sendo que há diferenças significativas entre as médias dos dois tipos descritivos.

Os resultados referentes aos tipos valorativos corroboram parcialmente a H6. Apesar dos tipos Representante de Dureza e Desumanizante e Desgastante serem os menos valorizados pelos metalúrgicos conforme a hipótese, o tipo Expressão de Respeito e Acolhimento foi o mais priorizado, enquanto se esperava que fossem Fonte de Realização e Independência Econômica e Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento. Esses foram ordenados pelos participantes na terceira e quarta posição respectivamente. Tal divergência pode expressar a focalização de melhores condições econômicas pelo sindicato e as dificuldades para lutar por condições de trabalho menos tangíveis, como respeito e acolhimento. Portanto, o trabalho idealizado pelos metalúrgicos dessa pesquisa deve ser fonte de realização e desafio e trazer independência financeira, mas também respeito, valorização e acolhimento para o trabalhador.

Relação entre a Motivação e os Significados do Trabalho

Para explorar as relações entre os dois fenômenos, antes identificamos os padrões dos significados do trabalho, utilizando a técnica estatística de análise de *cluster* (Tabela 8). A ANOVA gerada nas rotinas de tal análise indicou que as respostas à segunda pergunta de centralidade do trabalho e os escores de todos os tipos valorativos e descritivos apresentaram significativa contribuição em diferenciar os participantes por grupos. Identificamos cinco padrões (Tabela 8), sendo que o terceiro reúne dois sujeitos. Levantamos as médias da força motivacional por grupo, excluindo o terceiro, e aplicamos ANOVA, cujo resultado corrobora a existência de diferenças significativas entre as médias. Isso significa que grupos se diferenciam em motivação para o trabalho. Os mais motivados são os do padrão Central Acrítico e os menos motivados os da Centralidade Moral.

Seguindo na exploração das relações entre os fenômenos, tomamos a força motivacional e os processos motivacionais – valência, expectativa e valor instrumental –

como variáveis critérios e os tipos valorativos e, em seguida, os descritivos como variáveis antecedentes, para aplicar análises de regressão linear (*stepwise*). Encontramos na primeira equação que os tipos descritivos Ser Reconhecido ($\beta = 0,38$) e Enfrentar as Demandas e Dureza ($\beta = 0,22$) predizem a força motivacional, explicando 21% da variância. Como os sinais de β são ambos positivos, significa que a força motivacional cresce proporcionalmente aos escores desses tipos descritivos. No entanto, os escores nesses tipos descritivos concentraram-se nas faixas intermediárias (Tabela 7). Portanto, para os participantes as vivências de reconhecimento no trabalho e de enfrentamento das demandas têm contribuído diminuindo a força motivacional. O tipo valorativo Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento ($\beta = 0,32$) explica 11% da variância da força motivacional.

Tabela 8
Padrões dos Significados do Trabalho

Padrões dos significados do trabalho	N	Descrição	FM
Moderado Realista	30	O trabalho é visto por esse grupo com uma importância moderada (terceira esfera). Entre os tipos valorativos, o escore mais elevado é Expressão de Respeito e Acolhimento e o mais baixo Desumanizante e Desgastante. Entre os descritivos, o escore mais alto é o Crescer Economicamente e o mais baixo Ser Desumanizado. É o grupo que mais se sente reconhecido, bem como sente prazer e proteção social e o que os escores com conjunto de componentes do significado do trabalho aparentam mais harmonia.	88,3
Central Acrítico	26	Este grupo atribui ao trabalho importância elevada. Seus participantes tendem a atribuir escores elevados para os tipos valorativos e descritivos, independentemente da conotação (positiva ou negativa).	95,6 (+)
Pessimista Descrente	2	Embora os participantes atribuam importância elevada ao trabalho, demonstram descrédito em relação às possíveis mudanças em seus trabalhos, pois apresentam médias baixas na quase totalidade dos atributos (valorativos e descritivos) do trabalho.	(75,0)
Indiferente	27	Este grupo atribui importância moderada ao trabalho. As médias dos atributos valorativos e descritivos são, de maneira geral, também moderadas, indicando certa indiferença em relação aos valores e vivências no trabalho. Apresenta as menores médias nos tipos descritivos Sentir Prazer e Proteção, Ser Reconhecido e Ser Retribuído Equitativamente.	85,5
Centralidade Moral	25	Os participantes desse grupo atribuem importância elevada ao trabalho (segunda esfera), mas apresentam certa indiferença aos atributos do trabalho, indicando uma implicação pela obrigação e responsabilidade. E também, apresentam as médias mais baixas nos atributos valorativos Desumanizante e Desgastante e Representante de Dureza.	78,2 (-)

Nota. ANOVA, $F = 2,61$; $p = 0,05$

A Expectativa teve como preditores os tipos descritivos Ser Reconhecido ($\beta = 0,40$) e Desafiar-se ($\beta = 0,21$), explicando 27% da variância. Esse resultado fortalece o que se havia comentado sobre o impacto de Ser Reconhecido na força motivacional, já que os escores nesse tipo são o melhor preditor da Expectativa, componente da motivação com menor escore. Os tipos valorativos Fonte de Desafio, Responsabilidade e Sustento ($\beta = 0,32$) e Autoafirmação ($\beta = 0,20$) explicaram 18% da variância da expectativa.

A valência é predita pelo tipo descritivo Ser Responsável ($\beta = 0,29$), explicando 9% da variância, bem como pelo tipo valorativo Fonte de Realização e Independência Econômica ($\beta = 0,28$), explicando 8% da variância. E, o valor instrumental é predito pelos tipos descritivos Crescer Economicamente ($\beta = 0,39$) e Ser Desumanizado ($\beta = 0,21$), explicando 16% da variância. Observando todos esses resultados se constata que para a força motivacional e cada processo componente em específico repetidamente os tipos descritivos, mesmo alternando quais, explicam mais a variância. E, é a Expectativa que é mais explicada. Entende-se que os atributos valorativos apresentam menor poder explicativo provavelmente porque são mais vinculados à cultura, enquanto os descritivos à realidade concreta do trabalho.

De qualquer forma todos os modelos de regressão apresentam baixo poder explicativo, porém não desprezíveis. Significa que existem relações entre os fenômenos, mas sendo os mesmos complexos e dinâmicos também são associados a outros não examinados na presente pesquisa. Esses resultados divergem do esperado (H7) no que diz respeito a quais tipos valorativos e descritivos oferecem predição. Não são necessariamente aqueles de médias mais altas e variam entre a força motivacional e os processos motivacionais.

Considerações finais

A força motivacional dos metalúrgicos apresentou a predominância de escores moderadamente elevados, demonstrando que há necessidade e espaço para propor melhorias

para aumentá-la. Sugere-se que a organização observe a importância de metas de respeito e acolhimento não correspondidas pela realidade do trabalho em que as retribuições não são equitativas, nem tampouco o papel do reconhecimento e do enfrentamento das demandas na manutenção da motivação do trabalhador. Nesse sentido, a criação de um plano de carreiras e/ou um plano de cargos e salários poderia contribuir no sentido de definir critérios com o intuito de minimizar os sentimentos e vivências de pouco reconhecimento e igualdade. É preciso que os dirigentes estejam dispostos a lidar com as mudanças de aspirações, bem como com as exigências dos trabalhadores para que sejam capazes de se adaptar e propor soluções a partir de uma realidade em constante transformação. Isto demanda um melhor preparo dos dirigentes e gerentes para lidar com as pessoas no sentido de desenvolver habilidades interpessoais e de entendimento do ser humano, tendo em vista algumas queixas de trabalhadores sobre a maneira como são tratados.

Os dirigentes sindicais, por sua vez, precisam trabalhar e intervir preventivamente sobre questões que perpassam o campo das reivindicações de cunho econômico, por exemplo, as interpessoais e de reconhecimento, que nem sempre são tangíveis, mas que possibilitariam o apoio aos trabalhadores em conformidade com suas reais aspirações. Além disso, a apresentação dos resultados aos trabalhadores tem o potencial de ajudá-los a expressar suas reivindicações e adotarem um posicionamento crítico diante das situações do cotidiano de trabalho nas mobilizações por melhores condições de trabalho.

As estratégias metodológicas possibilitaram a confrontação dos dados coletados que se confirmaram e/ou se complementaram, ajudando a aproximar-se à realidade dos fenômenos analisados. O fato de a pesquisa ter sido realizada com os metalúrgicos contribuiu para diferenciá-los de outras categorias ocupacionais. Isso fortalece a compreensão de que os dois fenômenos são processualmente relacionados, mas que tais relações podem ser diferentes em conformidade com os contextos de trabalho. Em contrapartida, desenvolvemos a pesquisa em

uma empresa específica, com uma amostra limitada no que se refere à representatividade relativa à ocupação. Diante disso, verificar esses fenômenos e suas relações em amostras mais amplas e/ou em outras empresas do mesmo setor ocupacional torna-se pertinente para dar prosseguimento ao aprofundamento sobre o tema. Observamos que os tipos descritivos tendem a refletir a aplicação de políticas organizacionais de forma que especialmente seus escores podem ser diferentes em amostras de outras empresas. Nesse sentido, de fato, as relações encontradas entre ambos os fenômenos apresentaram distinções de outras categorias ocupacionais, focalizadas em estudos antecedentes (Alves-Filho, 2012; Varella & Borges, 2012), demonstrando o dinamismo do processo, as suas especificidades de acordo com os tipos de trabalho e confirmando a natureza socio-histórica da relação entre os fenômenos.

Outro aspecto a ser considerado é que o conceito de Valência de Vroom (1964/1995) como atribuição de atratividade e repulsa aos resultados do trabalho. A MMT trata dos processos (inclusive a Valência) unifatorialmente. Por consequência, mede apenas a variância entre graus de atratividade e não de repulsa, não incluindo resultados adversos do trabalho, como desgaste emocional entre os resultados aos quais os participantes registram suas valências. Isto significa que a aplicação da MMT pode ter levado a ser encontrada uma força motivacional mais elevada que a realidade. Observar essa limitação, no entanto, só fortalece que há necessidade de contribuir para melhorar os níveis motivacionais.

Referências

- Aktouf, O. (1986). Une vision interne des rapports de travail: Le cas de deux brasseries. *Le travail humain*, 49(3), 237-248.
- Álvaro, J. L. (1995). *Psicologia Social: Perspectivas Teóricas y Metodológicas*. Madrid: Siglo XXI.

- Alves, G. (2009). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197. doi:10.1590/S1414-49802009000200008
- Alves-Filho, A. (2012). *Motivação para o trabalho: Um estudo com os profissionais de saúde das unidades básicas de saúde do município de Natal-RN*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Alves-Filho, A., & Borges, L. O. (2005). Motivação no trabalho para os profissionais de saúde. In L. O. Borges (Org.). *Os profissionais de saúde e seu trabalho* (pp. 199-222). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Barbosa, S. C., Borges, L. O., Nascimento, I. S., Melo, A. A. F., & Silva, A. K. L. (2006). O trabalho dos operadores de produção de petróleo norte-riograndenses. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 6(2), 111-138. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/1125/7140>
- Barros, S. C. (2012). *Os significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com os operários da construção de edificações de Belo Horizonte (MG)*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol35-num6-1995/significado-trabalho-estudo-entre-trabalhadores-inseridos-em-organizacoes-formai>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13, 211-220.

- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-158. doi:10.1590/S1413-294X1999000100007
- Borges, L. O., & Alves-Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194. doi:10.1590/S1413-294X2001000200006
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (no prelo). Inventário de Significado do Trabalho para trabalhadores de baixa instrução.
- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. *Estudos de Psicologia*, 7(Número Especial), 53-63. doi: 10.1590/S1413-294X2002000300007
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712/6169>
- Borges, L. O., Tamayo, A., & Alves-Filho, A. (2005). Significado do trabalho entre profissionais de saúde. In L. O. Borges (Org.), *O profissional de saúde e seu trabalho* (pp. 143-198). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 248-282). Porto Alegre: Artmed.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). Work and meaning: definitions and interpretations. In A. P. Brief, & W. R. Nord (Orgs.), *Meanings of occupational work: a collections of essays* (pp. 1-19). Massachusetts/Toronto: Lexington Books.
- Carvalho Neto, A. M., & Neves, M. A. (2000). O sindicalismo mineiro frente aos desafios dos anos 90. *Sociologias*, 4, 226-257. doi: 10.1590/S1517-45222000000200009

- Couto, L. S. (2011). *Significado do trabalho para extensionistas universitários na economia solidária: um estudo nas incubadoras tecnológicas de cooperativas populares (ITCPs) vinculadas à rede nacional de ITCPs*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei.
- Gondim, S. M. G., & Silva, N. (2004). Motivação no Trabalho. In J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil* (pp. 145-176). Porto Alegre: Artmed.
- Iriart, J. A., Oliveira, R. P., Xavier, S. S., Costa, A. M. S., Araújo, G. R., & Santana, V. S. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. *Ciência & Saúde Coletiva [online]*, 13(1), 165-174. doi:10.1590/S1413-81232008000100021
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Martin-Baró, I. (1990). ¿Trabajador Alegre o trabajador Explotado? La identidad del Salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24(1), 1-24.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2001/sentidos-trabalho>
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(Número Especial), 47-56. doi:10.1590/S0102-71822007000400008
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Work*. London: Academic Press.
- Munduate, L. J. (1997). *Psicología Social de la Organización: Las Personas Organizando*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Oliveira, R. P., & Iriart, J. A. B. (2008) Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em estudo [online]*, 13(3), 437-445. doi:10.1590/S1413-73722008000300004
- xxx & xxx. (submetido). El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo.
- Queiroga, F. & Borges-Andrade, J. E. (No prelo). Motivação para Trabalhar.
- RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) (2011). Evolução do Emprego Formal. Retrieved from <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/>
- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (1996). Motivación laboral. In J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs.), *Tratado de Psicología Del Trabajo: La Actividad Laboral en su contexto* (pp. 215-249). Madrid: Síntesis Psicología.
- Sampaio, J. (2010). *Voluntários: Um Estudo sobre a Motivação de Pessoas e a Cultura de uma Organização do Terceiro Setor*. Franca: Unifran.
- Santos, P. H. F. (2010). “*Deus lhe pague!*” [manuscrito]: A condição servente na construção civil. Dissertação não publicada. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Sato, L. (1993). A representação social do trabalho penoso. In M. J. Spink (Org.). *O conhecimento no cotidiano* (p 188-211). São Paulo: Brasiliense.
- Silva, G. C. (2011). *O significado do trabalho voluntário: Um estudo de caso em uma empresa multinacional*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho*: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Varella, J. M. C., & Borges, L. O. (2012). Significados do trabalho e motivação dos bancários: Comparando dois momentos da reestruturação produtiva. In L. O. Borges, G.

E. Vitullo & J. R. T. Ponte (Eds.), *Ser bancário: Viver no esplendor social ou no trabalho precário?* (p. 119-139). Curitiba: Editora CRV.

Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. New York: Wiley. (Originalmente publicado em 1964).

PARTE IV
CONSIDERAÇÕES FINAIS

Capítulo 8

Considerações finais

O presente estudo contribuiu para ampliar a compreensão acerca da motivação e dos significados do trabalho. De modo geral, os objetivos da dissertação de identificar tais fenômenos e explorar as suas relações no contexto de trabalho dos metalúrgicos de uma empresa de médio porte de Belo Horizonte (MG) foram alcançados. A pesquisa foi planejada em dois momentos, distintos e inter-relacionados, e, se concretizou a partir da elaboração de dois artigos científicos, denominados: *El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo* (capítulo 6) e *Os significados do trabalho estão relacionados às motivações dos metalúrgicos?* (capítulo 7). A pesquisa desenvolveu-se tendo como apoio modelos teóricos comprometidos com a contextualização sócio-histórica dos fenômenos estudados. E, a partir de seu planejamento tornou-se possível elaborar hipóteses, que foram posteriormente testadas. Dessa forma, a teoria pôde iluminar o trabalho desenvolvido, sem perder de vista a realidade.

Os resultados encontrados mostram que a força motivacional dos metalúrgicos apresentou a predominância de escores moderadamente elevados demonstrando, no entanto, que há necessidade e espaço para que a organização proponha melhorias, tendo em vista as demandas dos trabalhadores por mais reconhecimento, respeito e acolhimento. Os resultados referentes à centralidade do trabalho reforçam os resultados de pesquisas anteriores (p. ex., Bastos, Pinho, & Costa, 1995; MOW, 1987), mostram que os metalúrgicos atribuem alta centralidade a essa esfera de vida e evidenciam também a importância que a esfera família tem para os mesmos de modo que uma esfera afeta a outra mutuamente. No que se refere aos significados do trabalho, o tipo descritivo Desafiar-se é o que mais os trabalhadores vivenciam no dia a dia de trabalho, enquanto o tipo valorativo Expressão de Respeito e

Acolhimento é o mais valorizado pelos mesmos. Além disso, os resultados mostram que existem relações entre a motivação e os significados do trabalho destacando a importância do tipo descritivo Ser Reconhecido e Enfrentar as Demandas e Dureza embora apresentem baixo poder explicativo.

Diante desses resultados sugere-se que a organização crie, por exemplo, um plano de carreiras e/ou um plano de cargos e salários com o intuito de definir critérios e minimizar as vivências de pouco reconhecimento. É preciso que os dirigentes da empresa mudem seus pontos de vista acerca do trabalhador, pois o mundo do trabalho, bem como as aspirações dos trabalhadores têm se transformado e é preciso que as práticas de gestão das organizações acompanhem essas mudanças. Além disso, é importante que os dirigentes sindicais trabalhem e intervenham preventivamente sobre questões que nem sempre são tangíveis para os trabalhadores, por exemplo, as interpessoais. E, para que isso aconteça sugere-se que existam mais espaços de diálogo para que as reais aspirações dos trabalhadores sejam colocadas em pauta nas discussões. Nesse sentido, sugere-se que os trabalhadores adotem um posicionamento crítico em relação à empresa e ao sindicato e se mobilizem mais ativamente por melhores condições de trabalho.

Por fim, avaliando-se o baixo poder explicativo da motivação em relação aos significados do trabalho para os metalúrgicos participantes da pesquisa supõe-se que outros aspectos da vida dos indivíduos, que não foram aqui estudados, influenciam as percepções e vivências desses trabalhadores em relação aos fenômenos focalizados. E, também mostra a concepção dinâmica dos fenômenos em tela, que varia em contextos distintos.

Não se pretende considerar, contudo, que os resultados encontrados forneçam respostas definitivas. Novos estudos, por exemplo, desenvolvidos em amostras mais amplas e/ou em outras organizações do mesmo segmento ocupacional possibilitarão diferentes ângulos de observação e um maior aprofundamento teórico e prático sobre o tema.

Referências

- Aktouf, O. (1986). Une vision interne des rapports de travail: Le cas de deux brasseries. *Le travail humain*, 49(3), 237-248.
- Álvaro, J. L. (1995). *Psicologia Social: Perspectivas Teóricas y Metodológicas*. Madrid: Siglo XXI.
- Alves, G. (2000). Do “novo sindicalismo” à “concertação social” ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia Política*, 15, 111-124. doi:10.1590/S0104-44782000000200008
- Alves, G. (2009). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197. doi:10.1590/S1414-49802009000200008
- Alves-Filho, A. (2012). *Motivação para o trabalho: Um estudo com os profissionais de saúde das unidades básicas de saúde do município de Natal-RN*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Alves-Filho, A., & Borges, L. O. (2005). Motivação no trabalho para os profissionais de saúde. In L. O. Borges (Org.). *Os profissionais de saúde e seu trabalho* (pp. 199-222). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Antunes, R. (1980). *Por um novo sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Barbosa, S. C., Borges, L. O., Nascimento, I. S., Melo, A. A. F., & Silva, A. K. L. (2006). O trabalho dos operadores de produção de petróleo norte-riograndenses. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 6(2), 111-138. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/1125/7140>

- Barros, S. C. (2012). *Os significados do dinheiro e do trabalho: Um estudo com os operários da construção de edificações de Belo Horizonte/MG*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Bastos, A. V. B. (2003). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol35-num6-1995/significado-trabalho-estudo-entre-trabalhadores-inseridos-em-organizacoes-formais>
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do Trabalho nas Indústrias Criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol51-num2-2011/significado-trabalho-nas-industrias-criativas>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50. doi: 10.1590/S0102-37722010000500004
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13, 211-220.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 4, 107-158. doi:10.1590/S1413-294X1999000100007
- Borges, L. O., & Alves-Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194. doi:10.1590/S1413-294X2001000200006

- Borges, L. O., Alves-Filho, A., & Tamayo, A. (2008). Inventário de Motivação e Significado do Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do Comportamento Organizacional – Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 215-248). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (no prelo). Inventário de Significado do Trabalho para trabalhadores de baixa instrução.
- Borges, L. O., Lima, A. M. S., Vilela, E. C., & Moraes, S. S. G. (2004). Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 3(1), 1-24. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205114647009>
- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa instrução. *Estudos de Psicologia*, 7(Número Especial), 53-63. doi: 10.1590/S1413-294X2002000300007
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(2), 11- 44. Retrieved from <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712/6169>
- Borges, L. O., Tamayo, A., & Alves-Filho, A. (2005). Significado do trabalho entre profissionais de saúde. In L. O. Borges (Org.), *O profissional de saúde e seu trabalho* (pp. 143-198). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos. (Ed.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 248-282). Porto Alegre: Artmed.

- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). Work and meaning: Definitions and interpretations. In A. P. Brief, & W. R. Nord (Orgs.), *Meanings of occupational work: a collections of essays* (pp. 1-19). Massachusetts/Toronto: Lexington Books.
- Bruyne, P., Herman, J., & Schoutheete, M. (1977). Os modos de investigação. In P. Bruyne, J. Herman & M. Schoutheete. *Dinâmica da pesquisa em ciências sociais* (pp. 221-251). Rio de Janeiro: F. Alves.
- Busnardo, A. M. (2003). Transformações no trabalho, luta operária e desenraizamento: A reestruturação produtiva no cotidiano e nas representações de trabalhadores metalúrgicos de uma empresa da região do ABC. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 6, 15-35. doi:10.11606/issn.1981-0490.v6i0p15-35
- Campos, K. C. L., Duarte, C., Cezar, E. O., & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717. doi: 10.1590/S1414-98932011000400004
- Cardoso, S. U., & Goulart, I. B. (2009). As relações de trabalho em equipes terceirizadas: um estudo das significações psicossociais para os trabalhadores e para as organizações. *Gestão Contemporânea*, 6(6), 147-176. Retrieved from <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/view/11/7>
- Carvalho Neto, A. M., & Neves, M. A. (2000). O sindicalismo mineiro frente aos desafios dos anos 90. *Sociologias*, 2(4), 226-257. doi: 10.1590/S1517-45222000000200009
- CNI, Confederação Nacional das Indústrias (2012). Cursos do SENAI atendem necessidades da indústria e abrem portas do mercado de trabalho para os estudantes. Retrieved from <http://www.portaldaindustria.com.br/>
- Couto, L. S. (2011). *Significado do trabalho para extensionistas universitários na economia solidária: Um estudo nas incubadoras tecnológicas de cooperativas populares (ITCPs)*

- vinculadas à rede nacional de ITCs*. (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores) (2011). Metalúrgicos do ABC e de São Paulo ocupam Via Anchieta. Retrieved from <http://www.cutmg.org.br/>
- CUT (Central Única dos Trabalhadores) (2010). PM agride dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos em Contagem. Retrieved from <http://www.cutmg.org.br/>
- Ferreira Junior, A., & Bittar, M. (2008). Educação e Ideologia Tecnocrática na Ditadura Militar. *Caderno Cedes*, 28(76), 333-355. doi:10.1590/S0101-32622008000300004
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. B. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: Atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(1), 93-104. doi: 10.1590/S1413-294X2001000100010
- FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) (2012). Indústria mineira cresce acima da média nacional. Retrieved from <http://www5.fiemg.com.br/>
- Flick, U. (2004). Entrevistas semiestruturadas. In U. Flick. *Uma introdução à Pesquisa Qualitativa* (Vol. 1, pp. 89-108). São Paulo: Bookman.
- Godoy, A. S. (1995). A pesquisa qualitativa e a sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, 35(4), 65-71. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol35-num4-1995/pesquisa-qualitativa-sua-utilizacao-em-administracao-empresas>
- Gondim, S. M. G., & Silva, N. (2004). Motivação no Trabalho. In J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos. (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 145-176). Porto Alegre: Artmed.
- Goulart, I. B., & Lanza, M. B. F. (2007). Identidade das pessoas e das organizações. *Revista Administração e Diálogo*, 9(1), 1-18. Retrieved from <http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/1509/1012>

- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (2013). CONCLA (Comissão Nacional de Classificação). Retrieved from <http://concla.ibge.gov.br/>
- Iriart, J. A., Oliveira, R. P., Xavier, S. S., Costa, A. M. S., Araújo, G. R., & Santana, V. S. (2008). Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. *Ciência & Saúde Coletiva [online]*, 13(1), 165-174. doi:10.1590/S1413-81232008000100021
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Martin-Baró, I. (1990). ¿Trabajador Alegre o trabajador Explotado? La identidad del Salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24(1), 1-24.
- Mattoso, J. A. *A desordem no trabalho*. São Paulo: Ed. Página Aberta, 1995.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Editora Hucitec.
- Moraes, C. S. V. (2000). Ações Empresariais e Formação Profissional: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. *São Paulo em Perspectiva*, 14(2), 82-100. doi: 10.1590/S0102-88392000000200012
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. Retrieved from <http://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2001/sentidos-trabalho>
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19, 47-56. doi:10.1590/S0102-71822007000400008
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Work*. London: Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial e organizacional* (O. Maiz & M. L. Lupardo, Trad.). Bilbao: Desclée de Brouwer. (Originalmente publicada em 1993)

- Munduate, L. J. (1997). *Psicología Social de la Organización: Las Personas Organizando*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Oliveira, R. P., & Iriart, J. A. B. (2008) Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em estudo [online]*, 13(3), 437-445. doi:10.1590/S1413-73722008000300004
- Pádua, E. M. M. (2002). *Metodologia de pesquisa: Abordagem teórico-prática*. Campinas: Papirus editora.
- xxx & xxx. (submetido). El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 13-30.
- Queiroga, F. & Borges-Andrade, J. E. (No prelo). Motivação para Trabalhar.
- RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) (2010). Evolução do Emprego Formal. Retrieved from <http://www.mte.gov.br/rais/2010/>
- RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) (2011). Evolução do Emprego Formal. Retrieved from <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/>
- Rodrigues, I. J. (2002). Um laboratório das relações de trabalho: O ABC paulista nos anos 90. *Tempo Social*, 14(1), 137-157. doi: 10.1590/S0103-20702002000100007
- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (1996). Motivación laboral. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología Del Trabajo: La Actividad Laboral en su contexto* (pp. 215-249). Madrid: Síntesis Psicología.
- Sampaio, J. (2010a). Resgate da teoria de motivação de Joseph Nuttin. *Memorandum*, 18, 84-94. Retrieved from <http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/a18/sampaio01.pdf>.
- Sampaio, J. (2010b). *Voluntários: Um Estudo sobre a Motivação de Pessoas e a Cultura de uma Organização do Terceiro Setor*. Franca: Unifran.

- Santos, P. H. F. (2010). *“Deus lhe pague!” [manuscrito]: A condição servente na construção civil.* (Dissertação não publicada). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: Pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 1(1), 1-15. Retrieved from http://www.rbhcs.com/index_arquivos/Artigo.Pesquisa%20documental.pdf
- Sato, L. (1993). A representação social do trabalho penoso. In M. J. Spink (Org.). *O conhecimento no cotidiano* (p 188-211). São Paulo: Brasiliense.
- Silva, G. C. (2011). *O significado do trabalho voluntário: Um estudo de caso em uma empresa multinacional.* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de São João Del Rei, São João del Rei.
- Sindimetal (2012). Trabalhadores da Arcelor Mittal de Contagem/MG entram em greve. Retrieved from <http://www.sindimetal.org.br/home/index.php>.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais.* Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 5(9), 246-286. doi: 10.1590/S1517-45222003000100009
- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 38-46. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007
- Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Desenvolvimento Científico Contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173. doi: 10.1590/S0102-71822008000200003
- Varella, J. M. C., & Borges, L. O. (2012). Significados do trabalho e motivação dos bancários: Comparando dois momentos da reestruturação produtiva. In L. O. Borges, G.

- E. Vitullo & J. R. T. Ponte (Eds.), *Ser bancário: Viver no esplendor social ou no trabalho precário?* (p. 119-139). Curitiba: Editora CRV.
- Vergara, S. C. (2011). Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 761-765. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a12v15n4.pdf>
- Vergara, S. C. & Peci, A. (2003). Escolhas metodológicas em estudos organizacionais. *Revista Organizações & Sociedade*, 10(27), 13-26. Retrieved from <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10691/7644>
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. New York: Wiley. (Originalmente publicado em 1964).
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

APÊNDICE A
APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - COEP

Projeto: CAAE – 16200213.9.0000.5149

Interessado(a): Profa. Livia de Oliveira Borges
Departamento de Psicologia
FAFICH- UFMG

DECISÃO

O Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP aprovou, no dia 05 de junho de 2013, o projeto de pesquisa intitulado **"Motivação e Significados do Trabalho: Um estudo com trabalhadores de uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte/MG"** bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O relatório final ou parcial deverá ser encaminhado ao COEP um ano após o início do projeto.



Prof. Maria Teresa Marques Amaral
Coordenadora do COEP-UFMG

APÊNDICE B
QUESTIONÁRIOS ESTRUTURADOS

Ficha Sociodemográfica	
Setor: _____	Tempo de trabalho no setor: _____
Idade: _____	Tempo no trabalho atual: _____
Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino	
Nível de instrução:	
☐ Nunca estudou	☐ Ensino médio completo
☐ Ensino fundamental incompleto	☐ Ensino superior incompleto
☐ Ensino fundamental completo	☐ Ensino superior completo
☐ Ensino médio incompleto	☐ Outros: _____
Ainda estuda? ☐ Sim ☐ Não	Se sim, qual curso e série: _____
Foi estudante durante quantos anos? _____	
Este trabalho é o seu único trabalho remunerado? ☐ Sim ☐ Não Se não, quantas horas por semana trabalha em média em outros trabalhos? _____	
Seu contrato é:	
☐ Com carteira assinada por tempo indeterminado	
☐ Com carteira assinada por período de experiência	
Você faz horas extraordinárias: ☐ Sim ☐ Não Se sim, quantas horas extraordinárias você faz, em média, por semana? _____	
Normalmente, quantos dias por semana você trabalha aqui? _____	
Gostaria de trabalhar:	
☐ 44 horas semanais	☐ 20 horas semanais
☐ 40 horas semanais	☐ Outro: _____
☐ 30 horas semanais	
No total, quantos minutos demora por dia no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para a casa? _____	
Vende uma parte das férias: ☐ Sim ☐ Não	
Com relação aos benefícios, o seu trabalho lhe proporciona:	
Plano de saúde ou auxílio saúde: ☐ Sim ☐ Não	
Licença para se capacitar sem suspensão do seu salário: ☐ Sim ☐ Não	
Incentivo financeiro para estudar: ☐ Sim ☐ Não	
Custeio total ou parcial de cursos: ☐ Sim ☐ Não	
O que você ganha é:	
☐ A única renda da sua família	
☐ Quase a totalidade da renda familiar	
☐ Aproximadamente a metade da renda familiar	
☐ Uma pequena parcela da renda familiar	
O que você recebe depende da sua produção: ☐ Sim ☐ Não	

INVENTÁRIO DOS ATRIBUTOS DO SIGNIFICADO DO TRABALHO

Objetivo:

Este questionário tem como objetivo levantar como o seu trabalho é caracterizado por você. As frases que o compõe foram extraídas de entrevistas com trabalhadores.

Instruções de preenchimento

Para responder a este questionário não há necessidade de se identificar. Por isso *não escreva seu nome nem assine*. Ele é totalmente confidencial, só tendo acesso aos questionários individuais a equipe de pesquisa.

Adiante você encontrará um quadro, com três colunas. Na primeira há uma série de frases sobre o trabalho. As outras duas serão preenchidas por você.

Na segunda coluna, você marcará com um X sobre uma das bolas encontradas de acordo com o tamanho, para indicar quanto você acha que a frase corresponde a uma definição de como o trabalho “*deve ser*”. Se você marca a primeira bola (a menor) você estará dizendo que a frase diz algo que é o contrário da sua opinião. A partir da segunda bola, quanto maior for a marcada, mais a frase define o que o trabalho “*deve ser*”.

Na terceira coluna, você marcará um dos quadrados. Sua escolha expressará quanto a frase diz algo que “*é*”. Se você marca o primeiro quadrado (o menor) você está dizendo que a frase afirma algo que é o contrário do que ocorre realmente. A partir do segundo quadrado, quanto maior o marcado, mais você acredita que a frase corresponde a realidade, ou seja, diz algo que “*é*”. Observe que a escolha que você faz na segunda coluna não depende da que você faz na terceira e vice-versa. Para cada frase você apresenta duas respostas - uma na coluna do “*deve ser*” e outra na coluna do “*é*”.

Examine os exemplos no quadro abaixo:

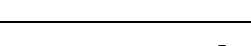
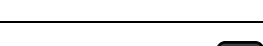
	FRASES	DEVE SER	É (Descreve a realidade)
1	O meu local de trabalho é muito bonito.	○ ● ● ● ☒ ●	☐ ☒ ☐ ☐ ☐
2	Eu passo os domingos com minha família	○ ○ ● ● ☒ ●	☐ ☐ ☒ ☐ ☐
3	Eu me sinto bem com a roupa que estou.	○ ☒ ● ● ● ●	☐ ☐ ☒ ☐ ☐

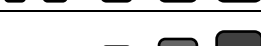
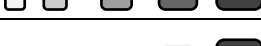
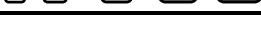
As respostas dos exemplos indicam que alguém considera que o local de trabalho deve ser bonito, mas que isto corresponde pouco à realidade. Atribui uma importância máxima a passar os domingos com a família, mas diz que isto só ocorre moderadamente. Considera - sentir bem com as roupas que usa - de uma importância pequena e que na realidade isto ocorre com uma frequência moderada.

Preste bem atenção aos tamanhos de bolas e quadrados que você marca. Evite abusar no uso dos tamanhos máximos.

Lembre-se que esperamos que expresse suas opiniões tendo em vista o seu próprio trabalho.

FRASES	DEVE SER	É (Descreve a realidade)
1. É um prazer realizar minhas tarefas.		
2. Trabalhando, tenho oportunidades de estar sempre mais profissionalizado.		
3. As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho.		
4. Os chefes sabem como se comunicar com cada um.		
5. O meu trabalho é o meu sustento.		
6. Trabalhando sou independente porque assumo minhas despesas.		
7. Ter um emprego é uma garantia.		
8. Trabalhar é obrigação de todas as pessoas.		
9. Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.		
10. Se trabalho, tenho direito a um retorno merecido.		
11. Sinto que todos os dias estou repetindo as mesmas coisas.		
12. Trabalhar é pegar no pesado, fazer força.		
13. Trabalhar exige da cabeça, do pensamento.		
14. Tenho que pensar e me esforçar para conseguir fazer o trabalho.		
15. No meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada.		
16. No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene.		
17. Fazendo minhas tarefas, não corro nem um risco físico.		

FRASES	DEVE SER	É (Descreve a realidade)
18. Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.		
19. Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.		
20. Trabalhando se faz amigos.		
21. Os chefes confiam em mim.		
22. O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.		
23. Trabalhando, sou eu quem decido o que compro para mim.		
24. O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).		
25. Trabalho é responsabilidade, porque quem trabalha enfrenta os problemas daquele trabalho.		
26. Reconheço a autoridade dos superiores.		
27. A empresa cumpre com as obrigações para comigo.		
28. O trabalho preenche o tempo.		
29. Trabalhar exige esforço físico.		
30. O trabalho é duro, porque exige muito esforço, dedicação e luta.		
31. Minha tarefa em si exige de mim tentar fazer o melhor.		
32. O que ganho no meu trabalho é suficiente e de acordo com meu esforço.		
33. O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.		
34. O trabalho é a principal força da existência humana.		

FRASES	DEVE SER	É (Descreve a realidade)
35. As condições de conforto (higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados, conveniência de horário) facilitam a boa execução do trabalho.		
36. Fazendo minhas tarefas, estou sempre aprendendo alguma coisa nova.		
37. Eu assumo as consequências do que decido sobre meu trabalho.		
38. Meu corpo é necessário para fazer minhas tarefas.		
39. Os colegas de trabalho me querem bem.		
40. O trabalho é minha sobrevivência.		
41. Trabalhar bem, é o que preciso fazer, para continuar no meu emprego.		
42. Trabalho para ter assistência para mim e para minha família.		
43. O trabalho é a base do progresso de uma sociedade.		
44. Trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.		
45. Todo dia faço tarefas muito parecidas.		
46. Trabalhar é estar ocupado, fazendo alguma coisa.		
47. Trabalhando estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.		
48. O trabalho é corrido, quando se trabalha também em casa.		
49. Trabalhar é fazer a tarefa.		
50. Trabalho de acordo com minhas possibilidades.		
51. Todos os trabalhadores se esforçam como eu.		

FRASES	DEVE SER	É (Descreve a realidade)
52. Trabalhando, sinto-me como máquina ou animal.		
53. No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança física recomendáveis.		
54. Sou discriminado devido o meu trabalho.		
55. Todos que trabalham têm os mesmos direitos.		
56. Esforço-me muito e ganho pouco.		
57. O trabalho me deixa esgotado.		
58. Trabalhando, sinto-me gente.		
59. Trabalhando sinto-me atarefado.		
60. Sou reconhecido pelo que faço.		
61. Trabalho em ambiente limpo.		
62. Mereço ganhar mais pelo meu trabalho		
63. Quem trabalha, está bem de cabeça.		
64. No trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.		
65. No meu trabalho tenho as ferramentas necessárias.		
66. Recebo toda assistência que mereço.		
67. Trabalhando, exercitamos o corpo.		
68. Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.		

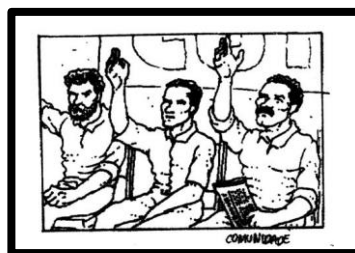
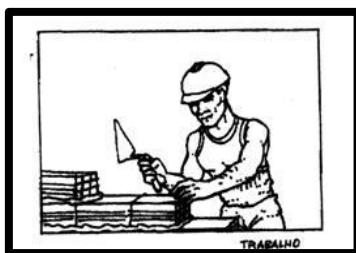
Obs.: Antes de entregar confira se para cada frase você apresentou uma resposta na coluna do “*deve ser*” (segunda coluna) e outra na coluna do que “*é*” (terceira coluna).

QUESTÕES SOBRE CENTRALIDADE NO TRABALHO

Responda as seguintes questões:

(1) Qual a importância do seu trabalho na sua vida? Responda isso numa escala de '1' a '7', em que '1' corresponde que o seu trabalho é uma das coisas menos importante na sua vida e o '7' corresponde a que o trabalho é uma das coisas mais importante.

(2) Observe estas figuras. Cada uma representa uma parte de sua vida: seu lazer, sua comunidade, seu trabalho, sua religião, sua família. Organize essas figuras em ordem de importância para você.



Medida de Motivação no Trabalho – MMT

Prezado Participante,

Os itens apresentados a seguir objetivam avaliar o que você pensa sobre o seu trabalho e com que frequência realiza algumas ações no seu cotidiano organizacional. Para responder às questões, assinale um número à direita de cada frase, seguindo sempre a escala de respostas apresentada em cada seção.

Seção I. Utilizando os números da escala a seguir, indique o grau de importância que você atribui para os itens listados a seguir.

Nada importante	1	2	3	4	5	Muito importante
-----------------	---	---	---	---	---	------------------

Considero importante ...	Resposta:				
1. ...ter oportunidades de me tornar mais qualificado.	1	2	3	4	5
2. ...sentir-me valorizado pelas pessoas.	1	2	3	4	5
3. ...ter retorno econômico.	1	2	3	4	5
4. ...fazer amizades.	1	2	3	4	5
5. ...obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	1	2	3	4	5
6. ...poder aprender novas coisas.	1	2	3	4	5
7. ...poder dar assistência para minha família.	1	2	3	4	5
8. ...poder contribuir para o progresso da sociedade.	1	2	3	4	5
9. ...sentir-me reconhecido no que faço.	1	2	3	4	5
10. ...sentir que sou uma pessoa produtiva.	1	2	3	4	5
11. ...poder expressar minha criatividade.	1	2	3	4	5
12. ...ter independência financeira.	1	2	3	4	5

Seção II. Utilizando os números da escala a seguir, indique em que medida você considera que o seu trabalho é **útil** para alcançar os itens listados a seguir.

Nada útil	1	2	3	4	5	Muito útil
-----------	---	---	---	---	---	------------

A realização do meu trabalho é útil para...	Resposta:				
1. ...ter oportunidades de me tornar mais qualificado.	1	2	3	4	5

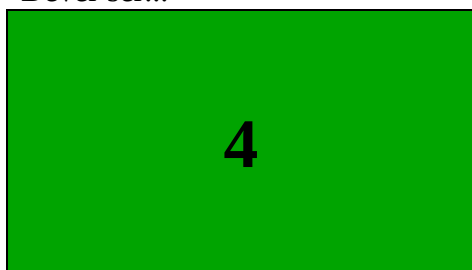
A realização do meu trabalho é útil para...	Resposta:				
2. ...sentir-me reconhecido pelo que faço.	1	2	3	4	5
3. ...ser independente financeiramente.	1	2	3	4	5
4. ...sentir-me valorizado.	1	2	3	4	5
5. ...conquistar a confiança dos chefes.	1	2	3	4	5
6. ...sentir-me uma pessoa digna.	1	2	3	4	5
7. ...aprender coisas novas.	1	2	3	4	5
8. ...contribuir para o progresso da sociedade.	1	2	3	4	5
9. ...perceber-me como produtivo.	1	2	3	4	5
10. ...expressar minha criatividade.	1	2	3	4	5
11. ... obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	1	2	3	4	5
12. ...dar assistência para minha família.	1	2	3	4	5

Seção III. Utilizando os números da escala a seguir, indique em que medida você considera provável que o seu trabalho possa trazer os itens listados a seguir.

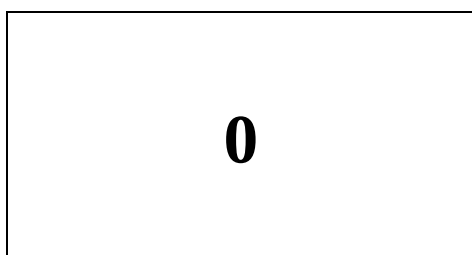
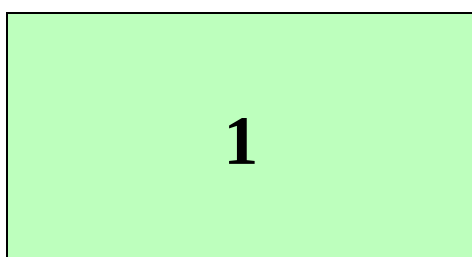
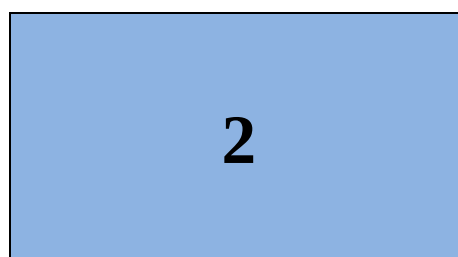
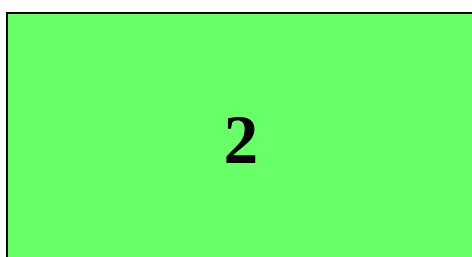
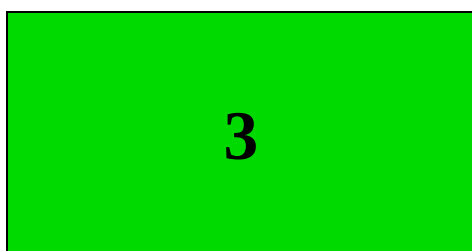
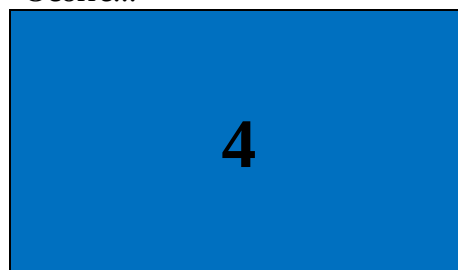
Nada provável 1	2	3	4	5 Muito provável
------------------------	---	---	---	-------------------------

É provável que o meu trabalho possa trazer...	Resposta:				
1. ...maiores oportunidades de me tornar mais qualificado.	1	2	3	4	5
2. ...reconhecimento pelo que faço.	1	2	3	4	5
3. ...confiança dos meus chefes.	1	2	3	4	5
4. ...crescimento profissional.	1	2	3	4	5
5. ...sentimento de dignidade.	1	2	3	4	5
6. ...aprendizagem de coisas novas.	1	2	3	4	5
7. ...contribuição para o progresso da sociedade.	1	2	3	4	5
8. ...oportunidades de influenciar nas decisões da empresa.	1	2	3	4	5

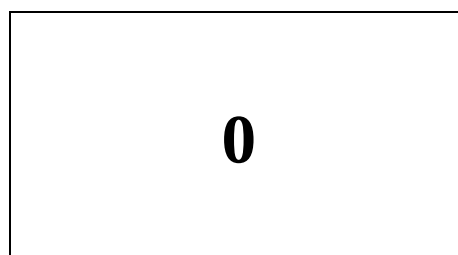
Dever ser...



Ocorre...



Deve ser...



Ocorre...

5) Muito importante

4) Importante

3) Moderadamente importante

2) Pouco importante

1) Nada importante

5) Muito útil

4) Útil

3) Moderadamente útil

2) Pouco útil

1) Nada útil

5) Muito provável

4) Provável

3) Moderadamente provável

2) Pouco provável

1) Nada provável

APÊNDICE C**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa *Motivação e Significados do Trabalho: Um estudo com trabalhadores de uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte/MG*, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestrand *Tamara Palmieri Peixoto* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se você quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa tem como objetivo estudar as motivações para o trabalho, bem como os significados que você atribui ao trabalho, tendo como contexto as experiências do cotidiano no ambiente de trabalho. Caso decida aceitar o convite, você será submetido (a) aos seguintes procedimentos: responder a um questionário com ajuda de um pesquisador auxiliar que lhe fará as perguntas e anotar suas respostas usando um pequeno equipamento de mão (Pocket PC). Você responderá sem precisar dizer ou anotar seu nome.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que estão sendo minimizados pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre a sua opinião a respeito de suas motivações e crenças em torno do trabalho. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e nos resultados estatísticos.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão dos estudos acerca da motivação e dos significados que as pessoas atribuem ao trabalho na nossa sociedade.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestrand *Tamara Palmieri Peixoto*, em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa *Motivação e Significados do Trabalho: Um estudo com trabalhadores de uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte/MG*.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura
-------	------------

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i> <i>Tamara Palmieri Peixoto (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
---	-------------

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4100. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (Telefone 0xx31-3409-4592)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, *Motivação e Significados do Trabalho: Um estudo com trabalhadores de uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte/MG*, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestrand *Tamara Palmieri Peixoto* da UFMG (Belo Horizonte), porque você foi considerada uma pessoa-chave para falar sobre motivação e os significados atribuídos ao trabalho dentro da sua ocupação. Você participa apenas se quiser e você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo identificar as motivações para o trabalho e os significados atribuídos ao trabalho com os quais você vivencia no seu cotidiano. Contribuirá para melhor conhecer esses dois temas, tendo como contexto a realidade de sua ocupação. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semiestruturada com uso de gravador.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas opiniões; riscos que estão sendo minimizados pela providência de não identificá-lo, ou seja, de não anotar o seu nome. As perguntas não são sobre você, mas sobre a sua opinião a respeito da motivação e de crenças em torno do trabalho. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral e os resultados estatísticos. De forma alguma serão divulgados os nomes dos entrevistados.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão dos estudos acerca da motivação e dos significados que as pessoas atribuem ao trabalho na nossa sociedade.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas se despesas ou danos vierem a ocorrer você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges*, e para a mestrand *Tamara Palmieri Peixoto* em Belo Horizonte (endereço e telefone especificado ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG conforme endereço também especificado ao final.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa *Motivação e Significados do Trabalho: Um estudo com trabalhadores de uma empresa de médio porte do setor metalúrgico de Belo Horizonte/MG*.

Participante da pesquisa:

Nome:	Assinatura:
-------	-------------

Pesquisador responsável:

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i> <i>Tamara Palmieri Peixoto (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
---	-------------

Endereço em Belo Horizonte: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4100. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (Telefone 0xx31-3409-4592).

APÊNDICE D

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Entrevista
1) Por que você trabalha?
2) Por que você trabalha no setor metalúrgico?
3) Por que você trabalha na (Nome da empresa)?
4) Por que você permanece trabalhando na (Nome da empresa)? O que te mantém trabalhando na (Nome da empresa)?
5) Quais são os seus planos para o futuro?
6) Após a sua escolha em trabalhar no setor metalúrgico, o que você esperava encontrar?
7) Quais são os resultados que você espera do trabalho? Quais são os resultados do trabalho aqui que mais lhe atraem?
8) O que você faz aqui leva você a alcançar os seus objetivos?
9) O que você gostaria que acontecesse aqui, que não tem acontecido?
10) O que você vivencia aqui que mais lhe agrada?
11) O que você vivencia aqui que mais lhe desagrada?
12) Quais são os pontos fortes da empresa? E os pontos fracos?
13) Se você fosse dirigente da empresa o que você faria para melhorar a empresa?
14) Por que a empresa existe?
15) Por que ela foi criada?
16) Qual é a missão da empresa?