

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

SABRINA CAVALCANTI BARROS

**Os significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com os operários
da construção de edificações de Belo Horizonte/MG**

Belo Horizonte, 2012

SABRINA CAVALCANTI BARROS

**Os significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com os operários
da construção de edificações de Belo Horizonte/MG**

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, 2012

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 B277s 2012	<p>Barros, Sabrina Cavalcanti</p> <p>Os significados do dinheiro e do trabalho [manuscrito] : um estudo com os operários da construção de edificações de Belo Horizonte / Sabrina Cavalcanti Barros. – 2012.</p> <p>175 f.</p> <p>Orientador: Lívia de Oliveira Borges</p> <p>Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências.</p> <p>1. Psicologia - Teses. 2. Trabalho – Teses. 3. Construção civil – Teses. I. Borges, Lívia de Oliveira. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia. III. Título.</p>
----------------------	--



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

A Dissertação “Os significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com os operários da construção de edificações de Belo Horizonte/MG.”

elaborada por **Sabrina Cavalcanti Barros**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo 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 título de

MESTRE EM PSICOLOGIA

Belo Horizonte, 28 de junho de 2012.

BANCA EXAMINADORA

.....
Prof. Dra. Livia de Oliveira Borges
(Orientadora)

.....
Prof. Dra. Luciana Mourão Cerqueira e Silva

.....
Prof. Dra. Vanessa Andrade de Barros

Para minha família,
sempre.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Hernani e Vanda, e irmãos, Lousanne, Veruska e Hernani. Obrigada pelo carinho, incentivo e compreensão. Sempre do meu lado, nas horas mais difíceis. Sem vocês, não chegaria aqui. Ao Aguiar, pelas palavras amigas de incentivo e por sempre me lembrar de que o caminho pode ser árduo, mas sempre vale a pena.

À minha orientadora prof.^a Livia Borges. Obrigada pelos ensinamentos, pelas ricas discussões e oportunidades que me concedeu. Sua ética e dedicação impactaram minha vida. Aprendi muito com você. Certamente, foi mais do que um orientando poderia esperar de um orientador.

Ao grupo “lablivia”. Obrigada pelo carinho, apoio e por sempre estarem disponíveis, quando precisei. Pelo auxílio com a coleta de dados. Vocês realmente foram fantásticos! Obrigada também pelas ligações, chamadas no bate papo, só para saberem como eu estava ou se estava precisando de algo. Vocês tornaram essa experiência muito mais prazerosa para mim. Ao Sillas, Greisson e Mateus, pelas horas que disponibilizaram para que eu aprendesse a trabalhar com o pocket e dar prosseguimento à minha pesquisa e as do grupo. Ao Caique, pelas incontáveis ajudas que obtive. Obrigada pelo suporte de informática, pelas dicas e sugestões da vida acadêmica. Ao Vinícius, pelas boas risadas que a vida acadêmica tem nos proporcionado.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMG. Obrigada pelas contribuições, sugestões e críticas à minha pesquisa. À Flavinha e Heloísa, e equipe técnica da FAFICH, sempre disponíveis para ajudar-me com os assuntos burocráticos da instituição.

Aos meus amigos de Janaúba/MG, por compreender minha ausência e por me acompanharem mesmo que à distância. Eliseu e Marta, por todo o apoio e por estarem sempre ao meu lado. Vó Zelinda, Cármem, tia Neuza e toda a família que sempre torceram e oraram por mim. À Soraya, minha amiga de infância. Mesmo longe, você sempre me apoiou. Obrigada!

Aos amigos virtuais. Pessoas que sem me conhecer enviaram artigos, e ajudaram na compreensão de algumas expressões de língua estrangeira. Ainda existem pessoas de boa fé nesse mundo! Muito obrigada! Jorge, thank you for help me and wish me “animo”!

Aos meus irmãos na fé, pelas orações e palavras amigas. Aos meus prs. Ronaldo e Marilene, pelo carinho e incentivo a seguir adiante com os meus estudos. Aos prs Walsimar e Débora e todo o grupo das reuniões de quinta, pelo suporte espiritual, amizade e carinho. Por acompanharem os momentos mais difíceis dessa caminhada. Núcia, obrigada por poder contar com você!

A ti, meu Senhor, com quem tenho aprendido a caminhar. O teu conhecimento e a tua sabedoria é a única luz que me ilumina.

RESUMO

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, Departamento de Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

A literatura tem caracterizado os significados do dinheiro e do trabalho como fenômenos multidimensionais e imbuídos de aspectos contraditórios, refletindo o caráter dialético presente neles, bem como as contradições da sociedade capitalista. Considerada a importância que ambos os fenômenos representam nas sociedades capitalistas, tem-se como objetivo da presente pesquisa explorar a relação entre os significados do dinheiro e do trabalho, sob o contexto da construção de edificações. Para tanto, foi realizada pesquisa empírica em duas organizações que atuam na área de construção de edificações, na cidade de Belo Horizonte (MG), compondo uma amostra de 302 operários. Optando-se pela triangulação metodológica, foram estabelecidas duas estratégias: aplicação de questionários estruturados – Inventário do Significado do Trabalho (IST), Escala do Significado do Dinheiro (ESD II) e ficha sociodemográfica – para levantamento dos aspectos simbólicos dos fenômenos e caracterização da amostra –, e entrevistas semiestruturadas, consultas a documentos e registro da experiência de coleta de dados (diário de campo), com o intuito de melhor caracterizar o contexto ocupacional da categoria estudada. Para explorar a relação entre os fenômenos aqui tratados, foram realizadas análises de regressão linear (*stepwise*) tendo como variáveis independentes os aspectos que compõem os significados do trabalho (tipos valorativos, descritivos e centralidade relativa do trabalho), como variável de controle, o tempo de atuação na construção civil e como variável dependente, o significado do dinheiro. Também se construiu tabela cruzada entre os padrões do significado do trabalho e do dinheiro e aplicou-se o teste qui-quadrado. Os resultados mostraram haver relação entre os componentes de ambos os fenômenos, mas de maneira parcial, o que indica que, para os operários da construção de edificações, há outros aspectos da vida, além do trabalho, que interferem no processo de significação do dinheiro.

Palavras-chave: significado do trabalho, significado do dinheiro, construção civil, operários e triangulação metodológica

ABSTRACT

Barros, S. C. (2012). *The meanings of money and work: a study of workers from building construction in the city of Belo Horizonte/MG*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

The literature has been characterized the meanings of money and work as multidimensional phenomena imbued with contradictory aspects reflecting the dialectical character present there, as well as the contradictions of capitalist society. Considering the importance that both phenomena represent in capitalist societies, it has been the objective of this research to explore the relationship between the significations of the money and work, under the context of building construction. For this purpose, was conducted an empirical research in two organizations that works in the construction of buildings in the city of Belo Horizonte (MG), composing an amount of 302 workers. Opting for methodological triangulation, were established two strategies: structured questionnaires were applied - The Meaning of Work Inventory (STI), The Meaning of Money Scale (ESD II) and socio demographic form - to survey the symbolic aspects of the phenomena and characterization of the sample – and were also conducted semi-structured interviews, consultation for documents and registration of experience in data collection (field journal) with the aim of better characterize the context of the occupational category studied. To explore the relationship between the phenomena discussed here, were performed linear regression analysis (stepwise) having as independent variables the aspects that compose the meanings of work (types valoratives, descriptives and relative centrality of work) as a control variable, the time of work in civil construction and as a dependent variable, the meaning of money. Also was constructed a cross-table between the patterns of the meaning of work and money and was applied the chi square test. The results showed a relation between the components of both phenomena, but in a partial way, which indicates, for workers for the construction of buildings, there are others aspects of live, besides the work, that interfere in the process of signification of money.

Keywords: meaning of work, meaning of money, civil construction, workers and methodological triangulation

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo hipotético da pesquisa	57
Figura 2. Tipos dos atributos valorativos	62
Figura 3. Tipos dos atributos descritivos	63
Figura 4. Relação entre os tipos descritivos adotados na pesquisa atual e na pesquisa desenvolvida por Borges e Barros (no prelo)	63
Figura 5. Representação dos polos dos significados do dinheiro	64
Figura 6. Componentes dos significados do dinheiro	65
Figura 7. Aspectos do trabalho e do dinheiro explorados pelos instrumentos	66
Figura 8. Temas centrais sobre o contexto organizacional	72
Figura 9. Ordem de prioridade dos componentes dos significados do dinheiro	93
Figura 10. Ordem de prioridade dos tipos valorativos dos significados do trabalho	102
Figura 11. Ordem de prioridade dos tipos descritivos dos significados do trabalho	108

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fatores valorativos e descritivos do significado do trabalho	32
Tabela 2 – Componentes do significado do dinheiro	48
Tabela 3 – Nível de instrução dos operários da construção de edificações	67
Tabela 4 – Média e desvio padrão dos escores dos componentes dos significados do dinheiro e percentil por intervalo de resposta (N=302)	92
Tabela 5 – Comparação das médias dos componentes dos significados do dinheiro da pesquisa atual com as anteriores	95
Tabela 6 – Média, desvio padrão e análise de variância para componentes do significado do dinheiro, de acordo com nível instrução	97
Tabela 7 – Padrões dos significados do dinheiro	99
Tabela 8 – Média e desvio padrão dos escores dos tipos valorativos dos significados do trabalho e porcentagens por intervalo de resposta (N=296)	101
Tabela 9 – Média, desvio padrão e análise de variância para os tipos valorativos dos significados do trabalho, de acordo com nível instrução (N=289)	105
Tabela 10 – Média e desvio padrão dos escores dos tipos descritivos dos significados do trabalho e porcentagens por intervalo de resposta (N=296)	108
Tabela 11 – Correlações (Pearson) entre os tipos descritivos dos significados do trabalho e variáveis demográficas contínuas	112
Tabela 12 – Média, desvio padrão e análise de variância para os tipos descritivos dos significados do trabalho, de acordo com nível instrução	113
Tabela 13 – Hierarquia dos tipos valorativos dos significados do trabalho	115
Tabela 14 – Hierarquia dos tipos descritivos dos significados do trabalho	115
Tabela 15 – Distribuição e porcentagem da pontuação atribuída à centralidade absoluta do trabalho (N=300)	116
Tabela 16 – Organização das cinco esferas de vida, conforme a ordem de importância (N=300)	117
Tabela 17 – Padrões dos significados do trabalho	120
Tabela 18 – Matriz das análises de regressão entre as facetas dos significados do trabalho e os componentes dos significados do dinheiro	123
Tabela 19 – Tabulação cruzada entre os padrões do significado do dinheiro e do trabalho	127

SUMÁRIO

Resumo	06
Abstract	07
Lista de Figuras	08
Lista de Tabelas	09
1 – Apresentação	12
PARTE I – POLO TEÓRICO	14
2 – Construção de significados	15
3 – Significados do trabalho	20
3.1 – O caráter estruturante do trabalho	20
3.2 – Os estudos sobre os significados do trabalho na Psicologia	25
4 – Significados do dinheiro	36
4.1 – A instituição dinheiro	36
4.2 – Os estudos sobre os significados do dinheiro na Psicologia	41
PARTE II – POLO METODOLÓGICO	51
5 – Contextualização e objetivos da pesquisa	52
6 – Estratégias metodológicas	58
6.1 – Aplicação de questionários	60
6.1.1 – Amostra	66
6.1.2 – Procedimentos de coleta de dados	67
6.1.3 – Análise de dados	68
6.2 – Entrevistas e outras técnicas complementares	68
PARTE III – RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
7 – Análise e discussão dos resultados	71
7.1 – Caracterização das organizações e contexto ocupacional	71
7.2 – Os Significados do dinheiro	91
7.3 – Os Significados do trabalho	101
7.3.1 – Atributos valorativos	101
7.3.2 – Atributos descritivos	107
7.3.3 – Hierarquia dos atributos e padrões dos significados do trabalho	114
7.3.4 – Centralidade do trabalho	116
7.4 – Relação entre os significados do dinheiro e do trabalho	122

8 – Considerações finais	130
Referências	134
Apêndices	146

Capítulo 1

Apresentação

A presente pesquisa foi desenvolvida com o intuito de explorar a relação entre os significados do dinheiro e do trabalho, sob o contexto da construção de edificações de Belo Horizonte. Tendo em vista tal objetivo, organizaram-se os capítulos desta dissertação, dividindo-os em três polos, de maneira a tornar compreensível cada um dos fenômenos aqui tratados e, nesse sentido, fosse possível responder ao problema central proposto.

Sendo assim, o primeiro polo trata dos aspectos teóricos que envolvem os temas de estudo desta pesquisa. O primeiro de seus capítulos discute sobre o processo de construção de significados (capítulo 2), bem como a relevância de buscar compreender os significados do trabalho e do dinheiro, sob as perspectivas psicossociológicas. Em seguida, é apresentada a revisão de literatura sobre os significados do trabalho (capítulo 3), sendo organizado em dois subtópicos: o primeiro analisa o papel do trabalho na sociedade e sua importância como categoria estruturante da mesma, e o segundo expõe os estudos realizados sobre os significados do trabalho na Psicologia, mostrando os conceitos básicos e delimitando o modelo de pesquisa adotado nessa dissertação. Semelhantemente, é apresentada a revisão de literatura sobre os significados do dinheiro (capítulo 4), organizada em dois subtópicos: o primeiro apresenta de maneira sucinta a evolução histórica do dinheiro e seu papel na sociedade enquanto uma instituição social, e o segundo expõe os estudos realizados acerca dos significados do dinheiro na Psicologia, mostrando os avanços nas pesquisas e delimitando o modelo de pesquisa adotado nessa dissertação.

O segundo polo trata dos aspectos metodológicos desta dissertação. No capítulo 5, são apresentados os aspectos que caracterizam e contextualizam o setor de atividade escolhido para esta pesquisa – construção civil (edificações), mostrando o crescimento e os desafios que esse segmento de atividade vem enfrentando na atualidade. Também são apresentados os objetivos geral e específicos, estes últimos elaborados para tornar possível responder ao primeiro. Em seguida, no capítulo 6, são apresentadas as estratégias metodológicas adotadas, uma baseando-se na aplicação de questionários estruturados e outra na realização de entrevistas semiestruturadas, consultas a documentos e registros da experiência de coleta de dados na forma de diário de campo.

Para cada estratégia, são descritos os instrumentos e procedimentos adotados para desenvolvimento da pesquisa. Também são apresentadas análises descritivas da amostra investigada.

O terceiro e último polo refere-se às análises e discussões dos resultados encontrados e considerações finais. O primeiro destes (capítulo 7) está dividido em subtópicos que tratam de: (1) aspectos levantados nas entrevistas sobre a construção civil como um todo e sobre as características mais específicas das organizações participantes; (2) análises sobre os significados do dinheiro, apresentando os componentes mais percebidos pelos operários e como estes se relacionam sob a forma de padrões; (3) análise sobre os significados do trabalho para os operários, considerando as quatro facetas deste fenômeno, bem como os padrões dos significados do trabalho encontrados; e (4) análise da relação entre os dois fenômenos aqui estudados, segundo a percepção dos referidos participantes. Nas considerações gerais (capítulo 8), é apresentada uma síntese dos resultados encontrados, expondo uma breve reflexão sobre os mesmos, bem como as limitações identificadas e sugestões para pesquisas posteriores.

PARTE I – POLO TEÓRICO

Capítulo 2

Construção de significados

Não há uma ‘explicação’ do homem, biológica ou qualquer outra. Ao fim e ao cabo, até as mais fortes explicações causais da condição humana não podem ter um sentido plausível sem serem interpretadas à luz do mundo simbólico que constitui a cultura humana.

Bruner (1997, p.133)

As temáticas centrais do presente estudo são os significados atribuídos ao dinheiro e ao trabalho. Em sentido mais amplo, considera-se que o interesse pela compreensão destes fenômenos partiu das demandas concretas do mundo do trabalho e do dinheiro, quando os modelos de organização do trabalho, a exemplo do taylorismo/fordismo e toyotismo (Borges & Yamamoto, 2004), e a visão do homem racional representada pelo *homo economicus* (Halfeld & Torres, 2001) não conseguiam mais atender nem as exigências e dinâmicas do sistema capitalista, nem as aspirações humanas.

No entanto, esses fenômenos se destacaram, entre outras razões, devido à influência da abordagem cognitiva, a qual reinseriu na Psicologia Social a discussão sobre a mente (L. O. Borges, 1998b). Nesse mesmo movimento, temas como significado e cultura ganharam espaço, na tentativa de compreender como a natureza e a cultura influenciavam o processo de construção de significados – a mente enquanto criadora – e como estes ocupavam um papel central de mediador no comportamento e relações humanas (Bruner, 1997).

Um exemplo do impacto trazido pelos diversos estudos sobre a cognição pode ser observado nas reflexões de Katzell (1994), o qual apontou a perspectiva cognitiva como umas das grandes tendências no desenvolvimento da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Esse autor observou um grande número de estudos interessados em compreender o modo como a cognição interfere na atividade laboral (como as pessoas recebem, armazenam, interpretam e agem sobre as informações recebidas) e como esse conhecimento tem sido aplicado na prática.

Das teorias desenvolvidas sobre a cognição social, destaca-se o trabalho de Bruner (1997), tomado aqui como referência para compreensão dos fenômenos abordados. Considerado como um dos principais representantes dessa abordagem (Correia, 2003), Bruner ocupou-se em estudar o modo como são construídos e produzidos os significados. Ele destacou a existência de uma psicologia comum, referindo-se ao conhecimento culturalmente moldado, que mescla o conhecimento científico popularizado com as concepções de cada indivíduo – senso comum –, atribuindo a isso a base não somente da produção de significado pessoal, mas também de coesão cultural, concretizada pelas instituições.

A via de acesso da psicologia comum seria, para esse autor, a narrativa, que através da linguagem organiza a experiência humana. Desse modo, à medida que as narrativas são violadas outras novas vão surgindo, fazendo com que a produção e transmissão de significados dependam da apreensão dessas narrativas construídas em seus amplos contextos. Como afirma Bruner (1997), as realidades construídas pelas pessoas são “realidades *sociais*, negociadas com outras, distribuídas entre elas” (p. 108).

A ideia de uma psicologia comum, como discutida por Bruner (1997), não é exclusiva desse autor. De modo semelhante, Heider (1944) abordou esse assunto em seus estudos sobre atribuições sociais, chamando de psicologia ingênua (senso comum) o modo como as pessoas buscam dar explicação e coerência ao comportamento humano e aos eventos sociais que as cercam. B. S. Santos (2006), em suas análises sobre os modelos científicos de pesquisa, recuperou o conceito de senso comum, definindo-o como um conhecimento prático que orienta e dá sentido à vida e às ações das pessoas, considerando-o igualmente necessário para o avanço da ciência e da aplicabilidade desta na vida cotidiana das pessoas.

Segundo Correia (2003), as ideias trazidas por Bruner (1997) receberam influência dos estudos anteriormente desenvolvidos por Mead (1953) sobre o modo como os indivíduos experienciam e constroem redes de significados nas interações sociais. Enquanto Mead trabalhou com os conceitos de mim (internalização das normas sociais), eu (reação do indivíduo frente às normas) e *self/Si* mesmo (capacidade reflexiva do sujeito) para explicar o processo de construção de redes de significados, Bruner priorizou a narrativa. Ambos, no entanto, enfatizaram a interação social como um processo dinâmico, o qual só é possível graças aos significados que vão sendo (re)construídos na relação dialética entre o homem e o ambiente.

Autores construtivistas como Berger e Luckmann (1978) abordaram pontos semelhantes aos mencionados por Bruner (1997), quando discorreram acerca do modo como o conhecimento é produzido e consolidado nas relações sociais. A vida cotidiana, o senso comum e a linguagem são considerados por eles aspectos da dinâmica social que permitem que a subjetividade do homem (significados e experiências) seja partilhada e, conseqüentemente, que a construção de símbolos provenientes dessa dinâmica permita a construção de um acervo social do conhecimento (o mundo social). A socialização decorrente desse processo é, segundo os autores, o que permite ao homem interiorizar os valores e as crenças do meio ao qual está inserido e, ao mesmo tempo, interagir nesse ambiente construído por ele.

Pode-se dizer que a relevância de estudos como os supracitados está em mostrar a importância que as dimensões simbólicas possuem tanto para organizar as experiências sociais quanto para orientar os comportamentos que são partilhados pelos sujeitos nas interações. Além disso, o fato de os significados surgirem nas e das interações sociais, como produto e ao mesmo tempo agente dessa interação, faz com que os aspectos contextuais do mundo concreto, sob os quais os conteúdos cognitivos são construídos, sejam levados em conta. Em concordância, L. O. Borges (1998b) assinala que a “mediação da cognição não é dado, mas fenômeno contingente a cada situação” (p. 91), o que significa dizer que, sendo um processo, está sujeito aos acontecimentos sociais de cada época e deve ser compreendido a partir deles.

Nessa perspectiva, estudar sobre os significados do dinheiro e do trabalho consiste em refletir sobre o modo como as pessoas vivenciam, interpretam e interagem nas suas relações com essas duas categorias sociais. Como é sabido, o trabalho possui um lugar importante na sociedade. Marx (1890/1980) já apontou para a existência de uma relação dialética entre o homem e a natureza, mediada pelo trabalho, a partir da qual as sociedades se desenvolvem e se transformam continuamente. O dinheiro, por sua vez, enquanto produto dessa relação, se modifica e se (re)elabora de acordo com as características contextuais das relações sociais que se estabelecem ao longo da história (Bernardo, 1983).

Convém lembrar que tanto o trabalho quanto o dinheiro tiveram suas configurações profundamente transformadas no capitalismo, cuja consolidação só foi possível devido a essas mudanças. Se por um lado o trabalho humano ganhou o status de mercadoria, e nisso se concretizou a exploração e a divisão social do trabalho (Marx, 1890/1980), por outro sua quantificação só foi possível devido à sofisticação com que o

dinheiro se desenvolveu, o que representou não apenas o acúmulo de riqueza, mas também um nível mais elevado de consumo (Dodd, 1997).

Por certo, o dinheiro passou a figurar um papel imprescindível no sustento da economia capitalista, tanto que se tornou um elemento de troca universalmente reconhecido e potencialmente valorizado pelas pessoas. Para além de um símbolo de troca, ele passou a representar um infindável número de desejos, justamente pelo que parece permitir que se faça através dele (Furnham & Argyle, 2000). Somando-se a isso, o dinheiro tornou-se também a principal forma de recompensa do trabalho, haja vista que o dinheiro possibilitou a mercadorização do trabalho abstrato, o que permite dizer que, no sistema capitalista, a recompensa econômica pela venda da força de trabalho humana passou a ser simbolizada pelo dinheiro (Marx, 1890/1980).

Não se intenciona aqui reduzir o trabalho ao ganho de dinheiro, até porque existem outras formas de recompensa, sobretudo as sociais e simbólicas. Contudo, o que se deseja chamar a atenção é para o fato de o dinheiro ter um papel importante para a manutenção da economia capitalista e que, o trabalho segue sendo a principal forma, legal e convencional, de adquiri-lo, seja sob a forma de salário e/ou remuneração.

Trazendo essas considerações ao contexto das temáticas estudadas, Nord e Brief (1990), trouxeram reflexões importantes quando abordaram acerca da relação que existe entre os significados atribuídos ao trabalho e a política econômica das sociedades ocidentais. Esses autores apontaram para o fato de os significados que as pessoas dão ao trabalho, tanto no nível macro, como no micro, serem parcialmente moldados por fatores econômicos. Entendendo o trabalho como aquilo que as pessoas fazem para ganhar a vida, Nord e Brief sugeriram que esse ganhar a vida tem a ver com o nível de consumo das pessoas, o que, por sua vez, depende do modo como a sociedade aloca e utiliza seus recursos (na qualidade de bens e serviços disponíveis e na distribuição de renda). Consequentemente, fatores que afetam o consumo também são capazes de afetar os significados dados ao trabalho.

Barracho (2001) também discutiu sobre a inter-relação entre os estudos desenvolvidos sobre o trabalho e o dinheiro nas subáreas da Psicologia do Trabalho e das Organizações e da Psicologia Econômica, respectivamente. Temas tão amplamente explorados na área organizacional como, motivação, estresse, fadiga e acidentes de trabalho, também são tratados por alguns autores que estudam o comportamento econômico. De igual modo, as atividades econômicas são levadas em conta na investigação do comportamento das pessoas no contexto organizacional, visto que, de

uma forma ou de outra, essas atividades também são influenciadas pelos resultados do trabalho.

Essas inter-relações são importantes porque permitem analisar de maneira mais global e integradora os temas aqui em questão. Além disso, análises abrangentes como as citadas traduzem melhor o dinamismo que há por traz do processo de construção de significados dos fenômenos dinheiro e trabalho. Essas considerações vão ao encontro das ideias representadas pelas perspectivas psicossociológicas, as quais têm como ponto central, para o estudo da realidade social, a interação tanto de fatores individuais como de fatores sociais (Álvaro, Garrido, Schweiger & Torregrosa, 2007). Tais ideias, conforme assinala Álvaro (1995), são caracterizadas por: (1) integrar os diferentes níveis de análise (intra e interindividuais); (2) considerar os contextos históricos e sociais, sob os quais os fenômenos psicossociais são construídos; (3) priorizar uma psicologia social mais contextual, de maneira a se levar em conta as propriedades estruturais da atividade humana e conferir equilíbrio aos aspectos psicológicos e sociais presentes na mesma; e (4) considerar diferentes técnicas de análise, possibilitando conhecer os fenômenos estudados sob ângulos distintos e, ao mesmo tempo, complementares entre si. Nesse sentido, os enfoques teóricos apresentados no presente capítulo são considerados por Álvaro et al. como perspectivas psicossociológicas, à medida que compartilham, em maior ou menor grau, os pontos elencados por Álvaro, o que justifica o diálogo entre esses segmentos teóricos para estudar os temas propostos na presente pesquisa.

Diante do exposto, podem-se compreender os significados do dinheiro e do trabalho como fenômenos distintos, mas, ao mesmo tempo, interdependentes e articulados entre si, o que justifica um estudo sobre a relação entre eles. Além disso, a presente pesquisa permite refletir sobre como as mudanças nas relações de trabalho e de salário/remuneração podem influenciar o processo de significação acerca dessas duas categorias sociais.

Capítulo 3

Significados do trabalho

O trabalho continua sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm.

Castel (2008, p. 578)

3.1 – O caráter estruturante do trabalho

O trabalho desempenha um papel fundamental para a humanidade, pois é o meio pelo qual o homem interage com a natureza, produzindo os recursos necessários à sua sobrevivência. Além dessa consequência mais imediata (sobrevivência), a intervenção do homem sobre o ambiente faz com que a sua própria natureza também seja transformada, fato que caracteriza o processo dialético anunciado por Marx (1890/1980) acerca dessa interação. Esse autor ainda acrescenta que há uma finalidade por traz de toda atividade humana, que se traduz em um produto com valor de uso¹, “um material da natureza adaptado às necessidades humanas” (p. 205), o qual serve como meio de trocas sociais. É nesse processo, de construção e de troca, que o homem constitui-se ser social, posto que, trabalhando um para o outro ele dá forma e sentido às relações sociais, transformando a si próprio. Significa dizer que, para além das necessidades materiais, a importância do trabalho se manifesta também por uma série de benefícios sociais e psicológicos que dele se adquire, e que são igualmente relevantes para manutenção da vida em sociedade (Peiró, Salanova, Hontangas & Grau, 1994).

Por se tratar de uma categoria social, à medida que as sociedades passam por transformações nos seus contextos históricos e culturais, o modo como as pessoas percebem e organizam o trabalho também ganha novas configurações. Conforme Peiró, et al. (1994) e Pérez (1996), a sensibilidade do trabalho às mudanças na sociedade, torna sua definição complexa e dinâmica, à medida que os conteúdos e interpretações vão

¹Para Marx, o “valor de uso” é um bem que possui utilidade aos homens e que possui valor por materializar o trabalho humano nele empregado.

ganhando novas versões, ampliando a variedade de sentidos que envolvem o mundo do trabalho.

Dada a variedade de significados construídos sobre o trabalho ao longo da história, Bastos, Pinho e Costa (1995) assinalaram dois grandes eixos avaliativos sob os quais essas representações sociais se organizam. No primeiro, o trabalho é representado por ideias e qualidades associadas à punição, castigo, sacrifício, obrigação e servidão. Em uma perspectiva histórica, essa noção mais negativista do trabalho é comumente observada nas civilizações antigas e no período medieval, embora não se limite a apenas esses espaços. De acordo com Albornoz (1998), o trabalho na era clássica estava associado à atividade braçal e/ou manual, sendo visto como algo degradante e humilhante, e, por isso, destinado aos escravos. Na Idade Média, a relação servil, fortalecida por uma economia predominantemente agrária e associada à ideologia religiosa, fez com que o trabalho estivesse relacionado à ideia de punição/castigo divino, de sacrifício e de obediência.

O segundo eixo apresenta uma perspectiva mais positiva do trabalho, relacionando-o a ideias de criação, empenho e domínio do homem sobre a natureza (Bastos et al., 1995). Essas ideias acerca do trabalho podem ser observadas na Renascença, período marcado por grandes descobertas no campo da ciência e tecnologia. A visão mais humanista da vida, distanciando-se dos ideais religiosos até então dominantes na época, permitiu que o trabalho passasse a ser reconhecido e valorizado como algo essencial para o desenvolvimento da capacidade criadora do homem (Albornoz, 1998). Bastos et al. também relacionam a esse eixo as reformas religiosas (protestantismo), as quais apresentavam como um de seus pilares a exaltação do trabalho como um bem divino, uma virtude e um instrumento de salvação.

Essa visão mais positiva do trabalho foi importante para as mudanças decorrentes do surgimento das indústrias e do sistema econômico capitalista, sob o qual a maior parte das sociedades modernas faz parte. A era industrial glorificou o trabalho (Bendassolli, 2011; Borges & Yamamoto, 2004; Guanais, 2000) e, nesse contexto, os sentidos construídos em torno do trabalho foram impactados pelo caráter instrumental (aquisição de bens e de serviços) e econômico (fonte de renda financeira) que configuraram as atividades a partir desse período.

Das transformações no período industrial, destaca-se a associação do trabalho ao emprego. Marx (1890/1980), em suas análises sobre a produção capitalista, declarou que o trabalho abstrato assumiu a qualidade de mercadoria na forma de trabalho

assalariado (emprego), o que facilitou o processo de divisão do trabalho e, conseqüentemente, a exploração do mesmo. Essa mudança na organização do trabalho foi possível graças às transformações na esfera econômica, em que a sofisticação do dinheiro, enquanto instrumento de troca, facilitou e expandiu consideravelmente o comércio de mercadorias, do qual se inclui a própria força de trabalho humana (Weatherford, 2005).

Outra mudança importante decorrente desse período diz respeito ao modo de execução do trabalho (processo produtivo). A introdução de máquinas na realização das atividades, que antes eram realizadas artesanalmente, fez com que a produção de bens avançasse significativamente. O trabalho tornou-se mais complexo e realizado sob um ritmo cada vez mais intenso, exigindo maior controle e disciplina na sua execução (Guanais, 2000). Com isso, o homem perdeu o domínio que antes possuía na concepção e execução das atividades, e o trabalho, agora fragmentado, passou a ser alienante (Marx, 1890/1980).

As reflexões acerca do trabalho, a partir da referida fase histórica, evidenciaram os aspectos contraditórios, no que diz respeito à sua capacidade de humanizar e de alienar o homem (Borges & Yamamoto, 2004). Por um lado, o trabalho, agregado à economia capitalista, permitiu às pessoas acesso a diversos bens e serviços de maneira a atender às necessidades elementares e psicológicas, evocando sentimentos de satisfação, de pertença e aceitação social, reforçando o papel social do trabalho. Por outro lado, sob o mesmo sistema econômico, o trabalho também se tornou despersonalizado, fonte de insatisfação e empobrecido. Tais contradições também foram apresentadas por Navarro e Padilha (2007), as quais observaram que as pessoas continuam ancorando a vida delas ao trabalho. Essa organização em torno do trabalho, conforme Bastos et al. (1995) discutem, pode ser observada no modo como o tempo tem sido organizado (por exemplo, dias, semanas e feriados), as fases da vida diferenciadas (por exemplo, período escolar e aposentadoria), os rendimentos adquiridos para atender as necessidades básicas (por exemplo, alimentação, moradia e educação) e sociais (por exemplo, bem-estar social e prestígio), entre outros.

As fases subseqüentes à industrialização surgiram como medidas para garantir a produtividade e lucratividade exigidas pelas leis econômicas de mercado e também como um meio para superar as crises que se instalaram à medida que o capitalismo se expandiu (Borges & Yamamoto, 2004). A inserção de novas tecnologias e a utilização de diversas técnicas de reestruturação do processo produtivo (por exemplo, taylorismo,

fordismo, toyotismo) tiveram implicações diretas na vida dos trabalhadores, sendo exigido destes um maior preparo técnico e especializado, para um número cada vez menor de postos de emprego formal, acarretando em um contingente considerável de trabalhadores desempregados.

Conforme analisam A. Borges (2000) e Toni (2003), o processo de mudanças no mundo do trabalho, desde o período pós-guerra, tem evidenciado o esgotamento na sua forma de estruturação e de produção, provocado, entre outros fatores, pela redução do volume de trabalho e de trabalhadores envolvidos na produção de mercadorias, pelo aumento da taxa de desemprego, sobretudo o de longa duração, de trabalhadores no setor de serviço e da intensificação e precarização do trabalho. Tais mudanças, conforme assinalam essas autoras, têm gerado discussões no meio acadêmico acerca do fim da centralidade do trabalho nas sociedades industriais.

Dos autores que partilham essa perspectiva, pode-se citar o trabalho de Gorz (1987), cujas análises destacaram o fim do trabalho nos moldes capitalistas (assalariado, alienante e despersonalizado), em decorrência do desaparecimento da classe industrial operária e do surgimento de uma nova classe, denominada por ele de “não-classe” de “não-trabalhadores” (p.16), constituídos pelos trabalhadores que não conseguiram permanecer no mercado formal. Por entender que o trabalho representa apenas um dos polos que compõem a vida das pessoas e não o mais essencial, esse autor defendeu a liberação do tempo para que as pessoas pudessem desfrutar de atividades prazerosas e de seus próprios interesses. Offe (1989) também discutiu a perda da centralidade do trabalho como fundamento de estudo para compreensão das relações sociais contemporâneas. O crescimento estrutural do desemprego e precarização do trabalho, sobretudo no setor informal, são os principais aspectos levantados pelo autor como sendo indicadores dessa descentralização. Para Offe, a identidade coletiva baseada no trabalho, tão presente nas fases iniciais da industrialização, tem se desmantelado e novos espaços de estudo abrangendo outras esferas da vida tornaram-se foco de pesquisa nas ciências afins, confirmando a perda do caráter estruturante atribuída ao trabalho.

Aznar (1995) também considerou o trabalho, nos moldes da industrialização, em fase de extinção, retomando os mesmos aspectos analisados pelos autores anteriores como explicação para esse fim. Em suas análises, esse autor propôs uma redistribuição do trabalho (emprego), com vistas a ampliar o seu acesso pela população, e defendeu a prática do tempo livre, por entender que há outras formas de socialização humana e que

estas também devem ser estimuladas. Toni (2003) ainda cita outras discussões inseridas nesse debate que, coadunando com as reflexões expostas, defendem um trabalho desarraigado dos valores materiais tão marcados na fase industrial, o desenvolvimento de atividades voltadas para as comunidades (Rifkin, 1995) e uma redução do tempo despendido no trabalho, de maneira a promover o desenvolvimento de outros meios de socialização (Méda, 1999).

As discussões apresentadas, especialmente por Gorz (1987) e Offe (1989), foram levantadas a mais de duas décadas como uma projeção para o futuro diante das mudanças no cenário capitalista. Entretanto, mesmo com taxas de desemprego elevadas, aspecto central nos argumentos que sugerem a perda da centralidade, o trabalho segue sendo uma categoria estruturante na vida das pessoas, como fonte de identificação e de construção das relações sociais (Antunes, 1995; Borges & Barbosa, 2006; Lessa, 1997; Maar, 2006; Navarro & Padilha, 2007; Organista, 2006; entre outros).

Os argumentos em favor da centralidade do trabalho demonstram que os indicadores que dão forma à crise instalada na atualidade, longe de apontarem para a perda do caráter estruturante do trabalho, representam a concretização das contradições inerentes às dinâmicas do capitalismo (Maar, 2006, Nakatani, 2001; Lessa, 1997) e, por isso, sujeitas à lógica do capital (Antunes & Alves, 2004). Em outras palavras, o trabalho permanece como fundamento da relação social capitalista, sob a qual predomina a forma assalariada, fato que se observa no aumento de subempregos e de contratações terceirizadas (Cardoso, 2011; Nakatani, 2001). Em concordância a esse argumento, Antunes (1995) acrescenta que o trabalho, nos moldes capitalistas, continua sendo o meio pelo qual se obtém as condições materiais necessárias (salário e/ou remuneração) para que as demais esferas da vida humana possam se desenvolver. E ainda, A. Borges (2000) assinala que o trabalho permanece sendo condição necessária à sobrevivência, construção e manutenção de vínculos sociais. Nas palavras da autora, “o indivíduo faz qualquer coisa para conseguir e manter um trabalho (qualquer um) e, mais ainda, para que lhe dê um emprego, para quem lhe dê uma utilidade, condição para a própria sobrevivência e inserção social” (p. 193).

Os pontos aqui elencados permitem observar diferentes significados associados ao trabalho em diferentes momentos históricos. A fase industrial contribuiu decisivamente para que o trabalho assumisse um lugar central nas sociedades modernas, fazendo com que seu modo de organização se orientasse a partir das atividades laborais. Mesmo com a fase de esgotamento que o capitalismo vem enfrentando há algumas

décadas, o trabalho segue sendo peça importante para a estrutura social, fato observado nas subformas de emprego presentes na atualidade (empregos temporários, parciais e informais).

Essas transformações no mundo do trabalho têm despertado o interesse de diversos pesquisadores, com o intuito de explorar e ampliar o conhecimento acerca do modo como as pessoas têm vivenciado essas mudanças e, especificamente, dos diferentes significados que o trabalho vem assumindo, nos mais variados contextos sociais. O trabalho tem sido representado como forma de expressão da criatividade e liberdade humana, como fonte de autorrealização e de autonomia, mas também como representante de carga, esforço e fadiga (Pérez, 1996), o que demonstram as ambiguidades e contradições que compõem o processo de construção de significados acerca desse fenômeno.

3.2 – Os estudos sobre os significados do trabalho na Psicologia

Os estudos sobre o significado do trabalho surgem a partir de meados da década de 1950, de forma mais incipiente. Considerado por Goulart (2009b) como um dos primeiros a desenvolverem pesquisa sobre o tema, Morse e Weiss (1955) perguntaram para 401 trabalhadores estadunidenses se eles continuariam trabalhando, caso ganhassem na loteria, obtendo uma resposta afirmativa de 80% destes. Algumas razões levantadas pelos participantes sobre o motivo pelo qual se continuaria trabalhando referiram-se a ter uma ocupação e o fato de o trabalho favorecer a saúde (o indivíduo torna-se saudável trabalhando), sendo algo agradável para se fazer. Além dos aspectos positivos levantados, alguns participantes responderam que continuariam trabalhando para evitar consequências negativas de não trabalhar, como enlouquecer, sentir-se perdido e sem propósito de vida, e não saber como administrar o tempo e a ociosidade.

Williams, Morea e Ives (1975) também buscaram compreender o significado do trabalho, avaliando a importância da ocupação profissional em relação a outros sistemas sociais (por exemplo, família, religião, lazer) para estudantes de curso profissionalizante e gestores que recebiam esses estudantes como estagiários em suas empresas, na Inglaterra (N=51). Para os gestores, a família foi considerada mais importante, sendo seguida da ocupação profissional. Os estudantes, ao contrário, atribuíram maior relevância à ocupação seguida pela família. Também foi perguntado acerca dos objetivos principais que os participantes gostariam de alcançar nos postos de trabalho, o

que, para ambos os grupos, foram destacados a auto-realização, o contato social e os rendimentos salariais (economia).

England e Misumi (1986) realizaram um estudo focalizando o nível de centralidade do trabalho para 4.228 trabalhadores estadunidenses e japoneses. Esses autores encontraram que os japoneses atribuíam maior importância ao trabalho, seguido da família e os norte-americanos valorizavam mais a família, seguida do trabalho. Nessa pesquisa, England e Misumi ressaltaram a importância de se levar em conta os aspectos contextuais de cada cultura para a compreensão das diferenças encontradas.

No Brasil, Lima (1986) buscou compreender o significado do trabalho, por meio de entrevistas, para trabalhadores de diversas categorias ocupacionais (por exemplo, operários, executivos, profissionais liberais, entre outros), crianças (classe operária e burguesa), sob a ótica da sociedade capitalista, totalizando 222 participantes. Além disso, essa autora analisou o modo como o trabalho era percebido para um grupo indígena, localizado no nordeste mineiro. Segundo Lima, embora o trabalho tenha sofrido grandes transformações e mostrado ser incapaz de oferecer todas as condições e recursos esperados pelas pessoas, ele continua ocupando um lugar de grande valor para as pessoas, como fonte de realização profissional, progresso e produtividade. Contrapondo esses achados à percepção dos índios acerca do trabalho, Lima observou que, para este grupo, o trabalho é apenas uma atividade dentre outras (descanso e atividades de interesse) vivida por eles.

Embora haja pesquisas como as apresentadas, é no final da década de 1980 que o significado do trabalho passa a ser estudado de forma mais sistematizada (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; L. O. Borges, 1998a), havendo um consenso na literatura sobre a pesquisa desenvolvida pela equipe MOW², em 1987, como um das mais relevantes para compreensão do referido tema (Borges & Tamayo, 2001; Cifre, Martínez, Llorens & Salanova, 2001; Harpaz & Meshoulam, 2010; Morin, Tonelli & Pliopas, 2007; Mourão & Borges-Andrade, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007; entre outros).

Partindo da compreensão de que o significado do trabalho é determinado por um conjunto de fatores que interatuam tanto no nível individual (escolhas e experiências vividas) como no social (contexto organizacional e ambiental sob o qual se trabalha e vive), a equipe MOW (1987) desenvolveu uma ampla pesquisa sobre o significado do

²Do inglês: Meaning of Work – International Research Team.

trabalho em oito nações industrializadas – Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e Iugoslávia –, segundo a perspectiva de 14.700 mil trabalhadores de diversos setores ocupacionais (estudantes, engenheiros, desempregados, trabalhadores temporários, operários, entre outros).

De um modo geral, as análises da equipe MOW (1987) indicaram que 65% dos participantes tendiam a atribuir alta e moderadamente alta centralidade ao trabalho, sendo que 85% da amostra geral disseram continuar trabalhando, caso ganhasse muito dinheiro. Com relação às outras esferas da vida, o trabalho ocupou o segundo lugar de importância, assumindo a família a primeira colocação. No que se refere à definição empírica do que seja trabalho, 35% dos participantes atribuíram aspectos concretos ao trabalho (por exemplo, receber salário, ter local e horário para trabalhar), 17 a 22% atribuíram aspectos sociais (por exemplo, contribuir para a sociedade, sentimento de pertença), 25 a 30% definiram o trabalho como uma atividade que deve ser feita e 19 a 23% como sendo uma atividade fisicamente e mentalmente extenuante.

Nessa pesquisa, o grupo identificou quatro dimensões do significado do trabalho denominadas de centralidade do trabalho (nível de importância dado ao trabalho, quando comparado a outras esferas da vida), normas sociais (obrigações do indivíduo para com a sociedade e vice-versa), resultados (o que se espera do trabalho) e objetivos valorizados (quanto se valoriza os resultados alcançados). Para obterem uma compreensão mais aprofundada acerca do tema, a equipe MOW (1987) também identificou padrões do significado do trabalho, a partir da combinação das dimensões encontradas segundo a intensidade e relevância que ocorreram por grupos de participantes. Esses padrões foram denominados de instrumentalidade (importância aos aspectos econômicos), centralidade e expressão (o trabalho é central na vida das pessoas e meio de autoexpressão), orientação para direitos e contatos (valorização ao cumprimento das normas e deveres e aos contatos sociais) e baixo direito (baixa orientação para os direitos com média orientação para o cumprimento dos deveres no trabalho).

Conforme analisaram Borges, Tamayo e Alves Filho (2005), a pesquisa do grupo MOW revelou os aspectos multidimensionais que compõem o significado do trabalho, as diversas causas que interferem na construção desse significado observadas na relação das dimensões com variáveis demográficas (por exemplo, idade, sexo, ocupação, nível educacional) e a organização sistêmica do mesmo na elaboração de padrões do significado do trabalho. Das limitações observadas, Borges et al. apontaram

o fato de não ter levado em consideração as características e especificidades de cada país e, conseqüentemente, o caráter contextual e processual a que os significados do trabalho estão sujeitos. Além disso, o grupo MOW não explorou os aspectos contraditórios tão evidenciados nas abordagens críticas acerca do trabalho, como as de origem marxista, fato que chama a atenção por ser uma pesquisa desenvolvida em países bastante industrializados.

Em concordância, Brief e Nord (1990) fizeram uma análise crítica da literatura disponível sobre o significado do trabalho sublinhando a pouca atenção dada aos aspectos contextuais na compreensão do mesmo. Eles destacaram a importância do processo de socialização, sob o qual os indivíduos adquirem normas e valores, na construção de significados do trabalho. O pluralismo de sentidos construídos sobre o trabalho deve então ser compreendido a luz das dinâmicas dos contextos sociais e históricos.

Apesar das limitações assinaladas, Borges et al. (2005) destacaram a importância do estudo MOW (1987) no cenário internacional, sobretudo para a área da Psicologia, uma vez que viabilizou a propagação do estudo do significado do trabalho e da percepção do trabalho enquanto categoria central na vida das pessoas em um contexto social em que o papel do trabalho estava sob questionamento.

Baseado no modelo desenvolvido pelo MOW (1987), diversos pesquisadores buscaram compreender o significado do trabalho em diferentes contextos. Álvaro, Dergère, Crespo, Torregrosa e Garrido (1995), por exemplo, encontraram um maior predomínio dos aspectos econômicos na concepção do significado do trabalho para 1.253 espanhóis economicamente ativos no país e exercendo diferentes atividades ocupacionais.

Harpaz e Meshoulam (2004) compararam os significados atribuídos ao trabalho entre funcionários de indústrias de alta tecnologia e de indústrias tradicionais em Israel (N=1.403), demonstrando que os primeiros perceberam o trabalho como sendo mais central na vida e apresentaram uma orientação mais expressiva do mesmo. Os de indústrias tradicionais, por sua vez, deram maior importância ao aspecto instrumental do trabalho. Esses mesmos autores, em 2010, analisaram o significado do trabalho para trabalhadores israelenses, comparando os resultados encontrados em três coletas de dados em momentos diferentes, em que fizeram uso do mesmo questionário e aplicaram composições amostrais semelhantes, correspondendo a um período de três décadas. Harpaz e Meshoulam (2010) observaram que os israelenses passaram a dar maior

importância para o aspecto instrumental do trabalho e uma menor importância ao trabalho como forma de contribuir para a sociedade.

Ardichvili (2005), em pesquisa desenvolvida na Rússia, com a participação de 260 engenheiros de quatro grandes indústrias, destacou a alta centralidade atribuída ao trabalho, cujo nível de importância foi semelhante ao encontrado nos países ocidentais participantes da pesquisa MOW (1987), trabalho ocupando o segundo lugar de importância (família ocupou o primeiro lugar e lazer o terceiro). Com relação aos resultados esperados, o trabalho interessante, gratificante e que favorece contatos foram mais relevantes para os engenheiros dessa amostra. Dakduk, González e Montilla (2008) também encontraram alta centralidade do trabalho (ocupando o segundo lugar de importância, tendo a família em primeira colocação) para 300 trabalhadores venezuelanos. Para estes, os aspectos econômicos também foram mais evidentes no sentido dado ao trabalho.

Além desses estudos, outros foram desenvolvidos utilizando modelo de pesquisa diferente do grupo MOW (1987). É o caso de Ros e Grad (1991), que compararam os significados do trabalho entre professores e alunos aspirantes à docência espanhóis (N=372), sob a perspectiva da teoria de valores de Schwartz. Os resultados indicaram que ambos os grupos atribuem importância ao trabalho, mas a experiência no exercício da profissão faz com que os valores atribuídos ao trabalho sejam diferentes entre os professores (relacionados à benevolência e valores coletivistas como transcendência e conservação) e aqueles que estão se preparando para a atividade docente (relacionados a quase todos os valores, seja coletivista ou individualista).

Crespo, Bergère, Torregrosa e Álvaro (1998), por meio de análise de discurso de respostas a duas perguntas abertas sobre o trabalho (N=1.172 espanhóis economicamente ativos) e de grupos de discussão sobre o tema, abrangendo diversas categorias ocupacionais, apresentaram as ambiguidades e contradições que envolvem os sentidos atribuídos ao trabalho, variando entre coerção (por exemplo, dor, submissão) e a valorização (por exemplo, prazer, liberdade). Esses autores chamaram a atenção para o fato de esses atributos serem compartilhados por diferentes grupos, destacando que, embora se fale de um mesmo aspecto (dinheiro, prazer, realização pessoal), a maneira como é exposto se diferencia entre os participantes.

No Brasil, Soares (1992, citada por L. O. Borges, 1998a e por C. A. Santos, 2006) utilizando o modelo desenvolvido pela equipe MOW (1987), pesquisou o significado do trabalho para 915 trabalhadores de diferentes categorias ocupacionais

encontrando resultado similar, no que diz respeito à centralidade do trabalho (trabalho em segundo lugar), mas diferenças quanto à identificação de outras dimensões levantadas pelo MOW, como normas sociais e objetivos e resultados valorados.

Bastos et al. (1995), em estudo com 1.013 trabalhadores de organizações públicas e privadas, encontraram resultados semelhantes aos apresentados pelo MOW (1987), embora a dimensão relativa aos aspectos econômicos não tenham sido tão privilegiada como na pesquisa original. Esses autores sugeriram que os aspectos culturais, próprios de cada região, podem ter forte impacto no significado atribuído ao trabalho.

Baseados nas diferenças encontradas em pesquisas nacionais, com relação ao modelo proposto do MOW (1987), Borges e Tamayo (2001) elaboraram um modelo para estudar o significado do trabalho, que levasse em conta essas diferenças e também as especificidades da realidade brasileira. Embora tenham sido encontradas divergências quanto à definição das dimensões que compõem o significado do trabalho, estes pesquisadores fundamentaram o modelo na análise da literatura especializada estudada, com vistas a aperfeiçoá-la (L. O. Borges, 1997). Entendendo o significado do trabalho como um constructo em constante transformação (dinâmico), que para se constituir depende tanto da percepção individual (daquilo que a pessoa vivencia) como coletiva (daquilo que é compartilhado socialmente), respeitando o contexto através do qual essas experiências ocorrem, os referidos autores caracterizaram esse constructo como multifacetado e constituído de quatro facetas – Centralidade do Trabalho, Atributos Valorativos, Atributos Descritivos e Hierarquia dos Atributos.

A primeira faceta Centralidade do Trabalho apareceu em diversas pesquisas de modo consistente, sendo adicionada ao referido modelo. Como dito anteriormente, procura-se compreender qual o nível de importância atribuído ao trabalho, quando comparado a família, lazer, comunidade e religião.

Os Atributos Valorativos se referem ao que o trabalho deve ser, aos valores que este representa para as pessoas. Os Atributos Descritivos estão relacionados àquilo que o trabalho é concretamente, ao modo como as pessoas percebem o trabalho real (Borges & Tamayo, 2001). Para a construção dessas duas facetas, L. O. Borges (1996) realizou estudo exploratório, em que se fez um levantamento de atributos percebidos por uma amostra de trabalhadores da construção habitacional e do comércio, na cidade de Brasília/DF (N=134), através de análise de conteúdo de entrevistas, para construção de uma tipologia. Nele, foram encontrados atributos citados na literatura especializada (por

exemplo, realização, aprendizagem, autonomia e contribuição à sociedade), e outros como alienação, exploração e esforço físico. A partir desses dados, foi realizado teste empírico dessa tipologia, mediante um questionário estruturado (Inventário do Significado do Trabalho – IST), o que tornou possível verificar a consistência e, ao mesmo tempo, comprovar a distinção entre os dois atributos propostos, enquanto facetas do significado do trabalho. Além disso, reforçou o caráter sistêmico e dialético presente no significado do trabalho, evidenciados pelos diversos nexos entre os fatores e pelo modo como eles se afetam mutuamente (L. O. Borges, 1997).

A última faceta – Hierarquia dos Atributos – diz respeito à organização dos fatores encontrados, conforme sua ordem de importância. É também uma faceta dinâmica, tanto no que diz respeito às relações entre os atributos quanto no fato de levar em consideração o modo como os diversos indivíduos ordenam os fatores. Esta faceta também foi apresentada em estudo anterior (Salmaso & Pombeni, 1986, citados por L. O. Borges, 1997), sendo aqui também incorporada (L. O. Borges, 1997; 1999).

A partir desse modelo, L. O. Borges (1998a; 1999) e Borges e Tamayo (2001) exploraram o significado do trabalho para 622 empregados no setor da construção habitacional e do comércio de Brasília/DF, com níveis de escolaridade baixa e mediana. Os resultados confirmaram a estrutura cognitiva proposta, baseada nas quatro facetas apresentadas. Conforme exposto na Tabela 1, os Atributos Valorativos apresentaram uma composição de cinco fatores e os Atributos Descritivos de quatro fatores.

Dessas análises, observa-se um dinamismo maior com relação aos Atributos Valorativos e Descritivos, no que diz respeito aos seus fatores. Isso porque, estes dizem respeito à relação do indivíduo com o seu trabalho e de como ele agrupa esses significados, o que varia conforme a percepção individual e o meio sociocultural, sob o qual ele está inserido. É possível também perceber a presença de aspectos positivos e negativos em ambas as estruturas, o que traduz o caráter dialético na construção do significado do trabalho. Além disso, embora sejam facetas distintas quanto ao conteúdo e suas relações, observou-se a presença de uma ideia central por trás desses atributos, a saber: o trabalho com um sentido mais coletivista (Valorativos) e o trabalho com um sentido de carga, de dureza (Descritivos) (L. O. Borges, 1997; 1998a; 1999).

Comparando esse estudo com o da equipe MOW (1987), observa-se que, quanto aos objetivos e resultados valorizados descritos por essa equipe, Borges e Tamayo (2001) trouxeram uma nova formulação teórica, optando pelo uso do termo atributo, oriundo do trabalho desenvolvido por Salmaso e Pombeni (1986, citados por L. O.

Borges, 1998a), mas fazendo distinção entre valorativos e descritivos. Além disso, diferentemente da dimensão separada definida como Normas Societais pelo MOW, esses autores reconheceram a presença dessa dimensão na configuração dos dois atributos citados.

Tabela 1

Fatores valorativos e descritivos do significado do trabalho

Atributos	Fatores	Definições
VALORATIVOS	Exigências Sociais	Diz respeito à execução das tarefas (não-mecanizado), à percepção da responsabilidade social (assumir responsabilidades e obrigações) e ao senso de dignidade.
	Justiça no Trabalho	Refere-se ao trabalho como meio de proteção ao indivíduo, concretizado na forma de garantias e de um ambiente adequado que permita executar as tarefas e desenvolver suas competências e relacionamentos saudáveis.
	Esforço Corporal e Desumanização	Exprime a ideia de carga de trabalho, em que se encontram aspectos de esforço físico e desumanização, o que leva ao desgaste do indivíduo.
	Realização Pessoal	Entende que o trabalho está relacionado ao prazer, pelos resultados alcançados nas tarefas, pelos estímulos de situações desafiadoras, pela autovalorização e crescimento pessoal.
	Sobrevivência Pessoal e Familiar	Percebe o trabalho como meio de sustento econômico para o indivíduo e familiares. A sobrevivência enquanto ser vivo (fisiológico) está implícito nesse fator.
DESCRITIVOS	Êxito e Realização Pessoal	Refere-se ao crescimento pessoal e ao desafio intelectual dentro do trabalho, estimulando noção de responsabilidade, de satisfação com o conteúdo das atividades e de respeito hierárquico.
	Justiça no Trabalho	Compreende as obrigações da organização para com o indivíduo, sob a forma de assistência, seguridade, ambiência adequada, valorização dos seus esforços e opiniões e no relacionamento hierárquico saudável.
	Sobrevivência Pessoal e Familiar, Independência Econômica	Diz respeito à função social do trabalho para a família, à garantia de sobrevivência e de independência financeira e ao progresso da sociedade.
	“Carga Mental”	Traduz a ideia de esforço mental e sujeição hierárquica, além de esforços físicos mais intensos.

Fonte: L. O. Borges, 1998a.

A singularidade desse estudo está no fato de ter sido possível estudar os aspectos positivos advindos do trabalho (foco da equipe MOW), mas também os aspectos negativos (perspectiva marxista). Essas contradições perceptivas não são excludentes, haja vista a complexidade presente nos significados atribuídos ao trabalho, em que ao

mesmo tempo em que o trabalho pode produzir sentido de realização, por exemplo, pode também trazer um sentido de exploração (Borges & Tamayo, 2001).

A partir do modelo proposto por L. O. Borges (1997; 1998a; 1999), Borges e Yamamoto (2010) pesquisaram o significado do trabalho para 139 psicólogos brasileiros. Os resultados indicaram que, para esses profissionais, o trabalho apresenta alta centralidade, devendo ser algo bastante exigente, e sendo no mundo concreto, humanizante, no que diz respeito à autonomia e segurança.

C. A. Santos (2006) utilizou o modelo desenvolvido pelo MOW (1987) adaptado por Soares (1992, citado por C. A. Santos) e o modelo desenvolvido por L. O. Borges (1998a) em um estudo com 113 policiais baianos, encontrando elevado índice de centralidade do trabalho, sendo mais valorizado o papel instrumental do mesmo e o sentir-se autorrealizado e útil à sociedade. Com relação aos atributos valorativos e descritivos, C. A. Santos não realizou análise fatorial para agrupamento dos sentidos do trabalho levantados por essa amostra. A autora apenas apontou haver diferenças entre o que o trabalho representa de ideal e de real, destacando que, para o grupo de policiais com condutas delitivas, o trabalho foi percebido como empobrecido, ausente de satisfação e reconhecimento social.

Borges e Alves-Filho (2001), com o intuito de mensurar os componentes do significado do trabalho (Atributos Valorativos e Descritivos) e a motivação no trabalho (Valência, Expectativa e Instrumentalidade do Desempenho) conjuntamente, desenvolveram uma versão do instrumento anterior (IST), intitulada Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST). Nesse estudo, participaram 642 profissionais da saúde e bancários, sendo identificados cinco fatores dos Atributos Valorativos (Justiça no Trabalho, Desgaste e Desumanização, Realização, Bem-Estar Socioeconômico, Auto-Expressão) e cinco fatores dos Descritivos (Auto-expressão, Responsabilidade e Dignidade, Desgaste e Desumanização, Recompensa Econômica e Condições de Trabalho). Os resultados encontrados por esses autores se diferenciaram dos apresentados em estudos anteriores (L. O. Borges, 1997; 1998a; 1999), o que se justifica pelo próprio caráter dinâmico presente no significado do trabalho, sendo a amostra composta por trabalhadores de categorias diferentes a dos estudos mencionados, tornando plausíveis significados também diferenciados.

Dessa versão, Vilela (2003), em estudo sobre os significados do trabalho para estudantes em início de curso superior (N=921), percebeu uma idealização com relação aos aspectos que exprimem o que o trabalho deveria ser, uma vez que todos estes

apresentaram escores elevados. Com relação aos aspectos mais descritivos, os estudantes tenderam a perceber o trabalho mais como uma responsabilidade e como fonte de dignidade. Varella (2006) analisou o significado do trabalho para 187 bancários, comparando dois momentos (1999 e 2005), a partir dos quais pode observar uma maior percepção de aspectos como Auto-expressão, Recompensa Econômica, Responsabilidade e Condições de Trabalho, e uma maior valorização dos aspectos econômicos.

Cabe ainda mencionar que, além dos dois modelos mais utilizados por pesquisadores no estudo do significado do trabalho no país (MOW, 1987; L. O. Borges, 1998a), há também outros na literatura especializada. Goulart (2009a), por exemplo, adaptou à realidade brasileira um instrumento desenvolvido por Blanch (1990), o qual, por sua vez, foi elaborado a partir do modelo desenvolvido pelo MOW. As dimensões avaliadas (centralidade do trabalho, expectativas e metas do trabalho, e enfrentamento do presente e do futuro de trabalho) foram encontradas nos 680 participantes (empregados, subempregados, desempregado e estudantes), mostrando, segundo a autora, adequação para a realidade brasileira.

Morin et al. (2007) e Bendassolli e Borges-Andrade (2011) utilizaram o modelo desenvolvido por Morin (2002, citada por Morin et al., 2007), o qual também foi baseado no modelo MOW, somada à abordagem existencialista. Morin et al., em estudo com 15 estudantes de curso de especialização em Administração, encontraram resultados semelhantes aos do MOW, no que diz respeito à valorização dos aspectos econômicos. As autoras também encontraram aspectos próximos à realidade brasileira, o trabalho relacionado à sobrevivência, e sugerem estudo empírico mais amplo. Bendassolli e Borges-Andrade, em estudo com 451 trabalhadores de diversas indústrias criativas, encontraram como resultados aspectos referentes à possibilidade de aprendizado e desenvolvimento, ser útil socialmente, identificar-se e expressar-se por meio do trabalho, autonomia, desenvolvimento de relações interpessoais e respeito a questões éticas.

Ressalva-se que os termos significado e sentido são diferenciados por Tolfo e Piccinini (2007), as quais consideram o primeiro relacionado à ideia de compreensão social do trabalho, enquanto que o segundo se refere à compreensão individual do mesmo, mostrando uma preferência pela terminologia sentido do trabalho em seus estudos. Embora haja essa distinção na literatura, observa-se o uso frequente desses termos como sinônimos, fato observado por Borges e Yamamoto (2010), ao justificarem

a preferência pelo uso de significado ao invés de sentido, pelo uso amplo e consolidado na literatura especializada.

Os estudos aqui apresentados sobre o significado do trabalho demonstram tratar-se de um fenômeno multidimensional, sensível aos contextos sociais, vivenciados pelos indivíduos, tanto no plano individual, quanto no coletivo. Os diversos aspectos levantados acerca de como as pessoas percebem o trabalho demonstram o quanto este é dinâmico e, como afirma L. O. Borges (1998a), um produto em permanente construção e (re)elaboração. As pesquisas também revelaram aspectos em comum entre os diferentes contextos sociais, no que diz respeito à centralidade do trabalho e aos aspectos econômicos, o que demonstra ser bastante razoável, dado que vivemos sob o sistema capitalista, e, como discutido no capítulo anterior, embora o trabalho não se reduza à economia, estes estão interligados.

Para a presente pesquisa, será utilizado o modelo desenvolvido por L. O. Borges (1998a), por se tratar de um modelo validado e adequado às especificidades do país. Apesar de ser crescente o número de publicação sobre o referido tema, boa parte dos indivíduos estudados possui nível de escolaridade moderadamente alta (pelo menos com nível médio), se comparada à realidade brasileira, que ainda conta com número elevado de indivíduos com baixo nível de instrução. Nesse sentido, o modelo escolhido mostra-se adequado a categoria aqui estudada (operários da construção civil), visto que sua elaboração partiu de pesquisa empírica voltada justamente para trabalhadores com nível de instrução mais elementar.

Capítulo 4

Significados do dinheiro

O nosso único problema com o dinheiro é, aparentemente, a falta que dele temos, a sua ausência que nos atormenta, o sonho da sua visitação sempre protelada, a esperança das suas promessas que raramente vemos cumpridas.

Morão (2009, p. 7)

4.1. A instituição dinheiro

Historicamente, o dinheiro está presente de diversas formas, nos diferentes contextos e formações econômicas. Conforme explica Weatherford (2005), os vários modos de representação do dinheiro seguiam as especificidades de cada população, podendo-se citar entre tais modos: sal, chocolate, manteiga, animais vivos, conchas e pedras. Tendo um valor em si mesmo eram, em sua maioria, mercadorias de uso e de consumo, com baixo poder de reserva, mas que serviam como meio de troca nas atividades comerciais estabelecidas nas comunidades. Fora desses contextos, esses objetos perdiam essa representação com certa facilidade, já que o seu valor como meio de troca, segundo esse autor, dependia da credibilidade que as pessoas depositavam neles.

Enquanto mediador dessas transações, à medida que as negociações se expandiram, ampliaram-se também as redes monetárias (Dodd, 1997). Fruto da necessidade de objetos mais duráveis, com maior fluidez e aceitabilidade entre diferentes culturas, os metais preciosos ganharam espaço no cenário econômico. A cunhagem de moedas não apenas permitiu que o comércio se desenvolvesse em escala maior, mas também contribuiu para o aumento do grau de organização e de complexidade das sociedades (Weatherford, 2005). Se antes os objetos de troca possuíam qualidades próprias e as atividades comerciais se davam de modo direto e pessoal, agora, sob a forma de moeda e suas extensões (por exemplo, papel-moeda, cheques, cartões eletrônicos), essas trocas se tornaram mais sofisticadas e o dinheiro passou a apresentar propriedades abstratas, tornando as transações impessoais e anônimas.

Com efeito, essas transformações facilitaram o processo de industrialização, marco da modernidade, visto que o dinheiro passou a ser também um meio de valor para o trabalho humano. Nas palavras de Weatherford (2005), “o trabalho e a mão de obra em si tornaram-se um item com valor que podia ser fixado em dinheiro” (p. 38). Esse fato é relevante, uma vez que o sistema capitalista industrial modificou as relações sociais, especialmente o modo de realização do trabalho, o que, por sua vez, afetou a maneira como as pessoas passaram a utilizar o dinheiro, intensificando o consumo, que é uma característica desse sistema.

Marx (1890/1980) escreveu sobre a questão do dinheiro, em seus estudos sobre o modo de produção capitalista. Para ele, a riqueza estava diretamente relacionada ao acúmulo de mercadorias, cuja produção dependia da divisão social do trabalho. Nesse sentido, como expressão do trabalho humano, as mercadorias assumiriam valor e este se manifestaria “na relação social em que uma mercadoria se troca por outra” (p. 55). O dinheiro, então, seria uma espécie de equivalente universal que medeia essas relações de troca. Para o autor, o dinheiro “é um cristal gerado necessariamente pelo processo de troca, e que serve, de fato, para equiparar os diferentes produtos do trabalho e, portanto, para convertê-los em mercadorias” (p. 97).

Dessa maneira, o dinheiro cumpre um papel na produção capitalista, em que o trabalho humano pode ser explorado como mercadoria com vistas a obter lucro, transformando-se em poder de capital, conforme assinalou Sampaio (2010) em estudo a partir das análises marxistas. Marx (1982/2004) também chamou atenção para o fato de o dinheiro ser uma instituição poderosa, carregada de contradições, pois além da capacidade de servir como “*troca* universal de todas as coisas” (p. 160), ele tem o poder de confundir e inverter as “qualidades humanas e naturais” (p. 159), em que o homem é aquilo que de dinheiro ele possui.

Sob uma perspectiva diferente, mas também interessado em compreender as mudanças decorrentes da industrialização, Simmel (1907/2005) discutiu sobre o papel do dinheiro nas relações sociais para a sociedade de sua época. Para ele, o crescimento e mudança do pensamento abstrato humano foram a base para o domínio do comércio e das transações econômicas e, conseqüentemente, o que possibilitou transformar o dinheiro em um símbolo, um representante concreto de valores abstratos.

As mudanças decorrentes do sistema capitalista, conforme observou o autor, fizeram do dinheiro um instrumento de grande importância para a sociedade industrial, a partir do qual as relações entre as pessoas e os objetos tornaram-se impessoais. Em

contrapartida, o distanciamento resultante do uso do dinheiro na relação pessoa-objeto favoreceu o crescimento das atividades econômicas, expandindo estas para além das comunidades onde as pessoas mantinham-se vinculadas, permitindo transações comerciais em diferentes setores econômicos e espaços geográficos. Ao mesmo tempo em que o dinheiro promove liberdade por ampliar cada vez mais os círculos sociais, ele também provoca uma dependência maior entre as pessoas, posto que na “divisão da produção, o dinheiro liga inevitavelmente os homens uns aos outros, porque cada um trabalha agora para o outro, e só o trabalho de todos suscita a unidade econômica extensa, que completa o trabalho parcial do indivíduo” (Simmel, 1896/2009, p. 46). O autor também destacou que o dinheiro, como um meio para alcançar uma infinidade de prazeres, foi transformado em um fim último das coisas, de modo que obter dinheiro passou a ser o objetivo de vida dos homens da sociedade moderna (Simmel, 1890/2009).

Em síntese, Simmel abordou a troca como fundamento das relações sociais (Stecher, 1995), enquanto Marx via o dinheiro como condição para exploração da força de trabalho na produção capitalista (Mollo, 2009). Ambas as formas de abordagem revelam o caráter social do dinheiro e as mudanças provocadas no comportamento e percepção das pessoas, especialmente no que tange à valorização da conquista de posses materiais e simbólicas representadas pelo desejo de poder, prestígio, status, entre outras.

Furnham e Argyle (2000) também apontam para essa direção quando discutem acerca das contradições existentes no desejo de riqueza compartilhado pela maioria das pessoas. Para eles, esse desejo trás consigo várias facetas. Se por um lado evoca a segurança, o sucesso e a ideia de suprir limitações pessoais, por outro denuncia o sacrifício, a exploração e a avareza.

Diante do exposto, pode-se dizer que o dinheiro segue sendo um poderoso instrumento de desejo pelas pessoas. Para além das necessidades básicas e vitais de alimentação, higiene, vestuário e moradia, ele serve como meio para transformar desejos, os mais variados, em realidades tangíveis. A quantidade que dele se possui contribui para definir a posição do indivíduo entre os estratos da sociedade, tornando-se um símbolo de diferença social e de pertença a determinados grupos. Também possui inúmeros significados e definições, os quais, para Furnham e Argyle (2000), comprovam a importância que o dinheiro assume para a sociedade. Como declara Morão (2009), o dinheiro move as pessoas de tal modo a torná-lo uma aparente necessidade de vida e anseio.

Conforme discute Dodd (1997), não existe uma definição satisfatória do que seja dinheiro. Não obstante, diferentes autores têm conceituado o dinheiro baseados em diversas propriedades, como se pode ver: “o dinheiro é coisa nenhuma capaz de se tornar qualquer coisa³” (Hopenhayn, 2002, p. 336); “o dinheiro pode simbolizar uma sensação de infinita ventura que parece irreal ou mítica” (Dodd, 1997, p. 13); “o dinheiro não conhece fronteiras: é o representante universal da riqueza material, pois conversível em qualquer mercadoria” (Marx, 1890/1980, p. 147); ou ainda “o dinheiro é estritamente uma invenção humana por se tratar, em si mesmo, de uma metáfora – ele quer dizer outra coisa” (Weatherford, 2005, p. 46). Sendo um produto da interação entre os indivíduos, o dinheiro é dotado de características simbólicas que variam conforme o contexto em que estão imersos, sendo, pois, uma instituição social (Dodd, 1997; Furnham & Argyle, 2000; Perinbanayagam, 2011; Zelizer, 1989). Nesse contexto, em que o dinheiro é percebido em um nível mais complexo de uso e representação, estudiosos de diferentes ramos do saber – cada qual sob um referencial teórico próprio – se propuseram analisá-lo, buscando compreender as crenças e atitudes que o envolvem (Furnham & Argyle, 2000).

Dentre eles, pode-se citar o trabalho de Ahuvia (2008) que analisou a crença de que o dinheiro compraria felicidade. Em seu ensaio, o autor mostrou estudos que sugerem que o bem-estar subjetivo não é o único objetivo na vida das pessoas. O desejo por uma renda cada vez maior envolve outros aspectos como ter, no uso do dinheiro e do consumo, uma ferramenta social. Ele entende que o consumo orienta as pessoas no gerenciamento de sua identidade e relações sociais, o que faz do dinheiro um poderoso objeto de desejo.

Segundo Zelizer (1989), o significado social do dinheiro é moldado pelas relações sociais. Ela analisou as mudanças de significado do dinheiro para mulheres estadunidenses casadas entre os períodos de 1870 e 1930, mostrando que o significado do dinheiro diferenciava-se entre os membros de uma família, pois essas diferenças tinham relação com as ideias acerca da vida familiar, da estrutura de poder de gênero e da classe social. Em uma classe média alta, por exemplo, as questões financeiras eram consideradas como sendo negócios do marido, cujo dinheiro tinha um significado de ser sério e legítimo, enquanto às mulheres cabia a administração do dinheiro para as despesas domésticas, sendo este recebido do marido com o sentido de uma mesada. Na

³Tradução livre para “El dinero es *ninguna cosa capaz de convertirse en cualquier cosa*”.

classe operária, por sua vez, a mulher assumia o lugar de administradora do lar e, nesse caso, tanto o marido como os filhos entregavam seus contracheques para a esposa prover as necessidades da família, estando o dinheiro associado a aspectos de sobrevivência.

Dell'Orto e Doyle (2001) partiram da compreensão de que o dinheiro é uma comunicação social e exploraram seus sentidos para italianos e suíços, utilizando literatura popular e entrevistas com pequena amostra de pessoas originárias desses dois países. Eles constataram que a percepção do dinheiro para ambos os grupos condiziam com a produção de lendas e folclores própria de cada país. Enquanto os suíços valorizavam o trabalho árduo com vista a poupar dinheiro e aumentar a poupança, os italianos acreditavam que o dinheiro deveria ser conquistado com muito esforço, mas depois gasto e desfrutado com familiares e amigos.

Do mesmo modo, Dutta-Gergman e Doyle (2001) procuraram compreender os discursos acerca do dinheiro entre indianos e ingleses, por meio de comparação de textos literários clássicos desses dois países, encontrando semelhanças e diferenças entre eles. Em ambos, o significado do dinheiro é dinâmico, mas com diferentes expressões. Na Índia, seguindo uma filosofia polimorfa, o dinheiro é visto como uma manifestação das experiências de vida, cujos múltiplos sentidos surgem e se modificam conforme as diferentes fases da vida e papéis sociais que cada pessoa vive. Para os ingleses, por sua vez, sob a perspectiva judaico-cristã, o dinheiro apresenta caráter dualista, como um bem necessário para a vida e, ao mesmo tempo, um mal que impede a entrada ao céu.

Esses estudos (Dell'Orto & Doyle, 2001; Dutta-Gergman & Doyle, 2001; Zelizer, 1989) chamam a atenção para os aspectos culturais, sob os quais estão imbricados os sentidos atribuídos ao dinheiro. Como assinalam Berger e Luckmann (1978), a realidade social é uma construção de e entre indivíduos, de modo que o dinheiro, sendo uma convenção social, um produto dessa interação, não pode ter suas características simbólicas compreendidas sem se levar em conta o contexto em que ele está inserido. Considerações mais aprofundadas sobre cultura ultrapassariam o escopo do presente trabalho. No entanto, ela compõe o “pano de fundo” para o entendimento dos processos de significação aqui tratados.

Na Psicologia, também são observados estudos voltados para compreensão do dinheiro. Doyle (1992) apresentou estudos psicanalíticos, os quais relacionaram o dinheiro com a fase anal do desenvolvimento psicosssexual da literatura freudiana,

mostrando o caráter ambíguo que o envolve, sendo visto como algo sujo e corrupto e, ao mesmo tempo, como objeto de desejo de retenção. Furnhan e Argyle (2000) destacaram as formulações psicanalíticas acerca dos símbolos inconscientes presentes no dinheiro, como uma via de explicação para os comportamentos monetários irracionais das pessoas, contrapondo-se ao modelo econômico do *homo economicus*, em que o homem é percebido como um ser racional atuando segundo a lei do menor esforço para o melhor benefício próprio (Pinho, 1991).

No contexto terapêutico, Shields (1997) discute a questão do dinheiro, sob a forma de pagamentos de honorários, chamando a atenção para as dificuldades de se tratar esse assunto em clínica e as implicações que isso acarreta no processo analítico do paciente. Essas dificuldades também foram observadas por Trachtman (1999), que via um tabu cultural em relação ao dinheiro na sociedade. Muitos terapeutas tendiam a evitar explorar o modo como os pacientes se relacionavam com o dinheiro, o que pensavam e sentiam, e isso trazia prejuízos no tratamento dos pacientes, já que as preocupações com o dinheiro poderiam estar relacionadas a várias patologias clínicas como depressão, ansiedade, paranoia, compulsão por jogos ou compras, suicídio, entre outras.

Outros focos de estudo sobre o dinheiro, como o modo como surgem e se mantêm os comportamentos monetários ou como o dinheiro se relaciona com processos cognitivos de atenção, memória e processamento de informação (Furnhan & Argyle, 2000), tem se desenvolvido de maneira pontual nas diversas áreas de atuação da Psicologia (Leite, 2009). Como assinalam Furnham e Argyle, a atenção dos psicólogos tem estado voltada para as atitudes assumidas frente ao dinheiro, para o modo como as pessoas se comportam com relação a ele e para os efeitos que o dinheiro exerce nas relações humanas. Com o interesse crescente por esse assunto, uma linha de pesquisa foi desenvolvida na Psicologia focando temas relacionados à Economia e à Psicologia, dentre os quais os significados do dinheiro (Moreira, 2000).

4.2. Os estudos sobre os significados do dinheiro na Psicologia

Os estudos sobre os significados do dinheiro aparecem na década de 1970, na esfera internacional, sob uma perspectiva clínica e de forma incipiente, desprovidos de comprovação empírica. Entretanto, nessa mesma década e nas duas posteriores,

pesquisadores se ocuparam em desenvolver modelos de pesquisa que permitissem investigar essa temática de maneira mais estruturada (Moreira, 2000).

Dentre eles, pode-se citar o trabalho desenvolvido por Wernimont e Fitzpatrick (1972). Considerados os precursores do interesse da Psicologia pelo tema (Engelberg & Sjöberg, 2006; Moreira, 2000), Wernimont e Fitzpatrick partiram do pressuposto de que o dinheiro significa coisas diferentes para as pessoas e que esses significados provêm das experiências de aprendizagem. Diante disso, os autores exploraram as dimensões simbólicas do dinheiro para 533 pessoas, com ocupações diversas, através de um questionário estruturado, elaborado por eles para esse fim, o Diferencial Semântico Modificado (MSD)⁴. Os resultados confirmaram o pressuposto, indicando percepções positivas (Aceitabilidade Social, Segurança Confortável) e negativas (Fracasso e Vergonha, Indiferença⁵, Pecado Moral), totalizando cinco componentes simbólicos para o dinheiro.

Sob a perspectiva da literatura psicanalítica, Yamauchi e Templer (1982) levantaram três grandes áreas acerca dos aspectos psicológicos do dinheiro, cujas descrições abarcavam simultaneamente características positivas e negativas. Assim, (1) segurança representava otimismo e pessimismo, (2) retenção dizia respeito a entesouramento e personalidade obsessiva e (3) poder-prestígio referia-se a status e superioridade. Baseados nessas premissas, os autores desenvolveram a Escala de Atitudes frente ao Dinheiro (MAS)⁶, com a qual puderam explorar os aspectos levantados a partir da teoria. Para uma amostra de 300 participantes, com ocupação, idade e renda variadas, os autores identificaram quatro fatores: Poder-Prestígio, Retenção, Desconfiança e Ansiedade⁷. Os autores sugeriram que este modelo poderia ter aplicabilidade no contexto clínico, em terapia de casal.

Outro modelo foi elaborado por Furnham (1984), o qual estudou as crenças e atitudes das pessoas em relação ao dinheiro, demonstrando que estas são complexas e multifacetadas. Baseado em estudos já publicados (Yamauchi & Templer, 1982; Rubinstein, 1980; Goldberg & Lewis, 1979), Furnham desenvolveu a Escala de Crenças

⁴ Do inglês: *Modified Semantic Differential*.

⁵ Os nomes dos componentes foram traduzidos por Moreira (2000) e aqui está se repetindo essas traduções, com exceção do componente Indiferença, o qual foi designado pela autora como Atitude "Ora-Ora" (Desimportância) [do inglês: *Pooh-Pooh Attitudes*]. Optou-se por Indiferença para dar maior clareza ao mesmo.

⁶ Do inglês: *Money Attitude Scale*.

⁷ Os nomes dos componentes encontrados por Yamauchi e Templer (1982), Furnham (1984) e Tang (1992; 1993) foram igualmente traduzidos por Moreira (2000).

e Comportamentos Monetários (MBBS)⁸, por meio da qual pode explorar a relação das crenças e atitudes com variáveis demográficas (sexo, idade, renda, educação), em uma amostra com 256 estudantes de nível universitário. Os resultados demonstraram haver diferenças entre as variáveis utilizadas e as percepções acerca do dinheiro, cujos fatores encontrados foram: Obsessão, Poder/Gastar, Retenção, Segurança-Conservativa, Inadequação e Esforço/Habilidade.

Tang (1992; 1993) também desenvolveu um modelo sobre os significados do dinheiro. Em seu trabalho, ele menciona as três pesquisas anteriores, e chama a atenção para o fato de terem pouca aplicabilidade na área organizacional (1992). Para ele, as atitudes para com o dinheiro apresentam componentes afetivos, cognitivos e comportamentais (1993). Baseado nos resultados das pesquisas anteriores e na hierarquia de necessidades de Maslow, Tang (1992) construiu a Escala Ética do Dinheiro (MES)⁹, através da qual explorou as atitudes frente ao dinheiro, relacionando-as com variáveis demográficas (idade, sexo, renda) e do trabalho (ética protestante do trabalho, realização e satisfação no trabalho). Em uma amostra com 249 trabalhadores em tempo integral nos Estados Unidos, o autor encontrou seis fatores: Bom, Mal (componentes afetivos); Realização, Respeito, Poder/Liberdade (componentes cognitivos); e Orçamento (componente comportamental). As variáveis levantadas também apresentaram relações com as percepções em relação ao dinheiro. Em 1995, Tang apresentou uma versão reduzida da MES com o objetivo de facilitar sua aplicação no contexto organizacional.

Os modelos apresentados, embora distintos quanto ao arcabouço teórico, apresentam algumas similaridades quanto aos descritores psicossimbólicos. Todos eles apresentam aspectos positivos e negativos do dinheiro, o que reflete as características ambíguas inerentes a ele. Além disso, alguns fatores parecem se relacionar como: Poder-Prestígio (Yamauchi & Templer, 1982), Poder/Gastar (Furnham, 1984) e Poder/Liberdade (Tang, 1992), que trazem a noção de sucesso, poder mais que os outros e ter liberdade de fazer o que se deseja; e Ansiedade (Yamauchi & Templer, 1982) e Inadequação (Furnham, 1984), referindo-se à preocupação em não ter dinheiro suficiente e acreditar que o que possui não é suficiente. Em um contexto mais amplo, os fatores encontrados nesses modelos traduzem o modo como as pessoas percebem as contradições do capitalismo, marcadas pela exploração e pelo consumo.

⁸ Do inglês: *Money Beliefs and Behavior Scale*.

⁹ Do inglês: *Money Ethic Scale*.

A literatura ainda aponta esses modelos como referência na construção de conhecimento acerca dos significados do dinheiro, haja vista o número de pesquisas que fizeram uso de algum desses modelos ou partiram deles para melhor compreensão do fenômeno, relacionando-o com diversos aspectos presentes no cotidiano das pessoas em diferentes contextos sociais.

A exemplo, partindo do modelo proposto por Yamauchi e Templer (1982):

- Roberts e Sepulveda (1999) demonstraram que variáveis demográficas (idade, sexo, ocupação, renda, educação) possuíam relação com pelo menos um dos fatores identificados nas atitudes para com o dinheiro, para 274 estudantes universitários (maioria com nível de pós-graduação) do México. Por exemplo, mulheres mostraram mais Desconfiança que os homens e maiores renda e nível de instrução relacionaram-se positivamente com o componente Retenção.
- Engelberg e Sjöberg (2006) sugeriram que aspectos da inteligência emocional contribuíam para explicar diferenças individuais na orientação das atitudes frente ao dinheiro de 212 estudantes de Economia da Stockholm School of Economics. Aqueles considerados inteligentes emocionalmente tendiam a valorizar menos o dinheiro, especialmente aspectos como Poder, Prestígio e Status.
- Durvasula e Lysonski (2010) encontraram correlações positivas entre o materialismo e vaidade e as atitudes para com o dinheiro, no comportamento consumidor de 127 jovens chineses: aqueles com alto nível de materialismo perceberam o dinheiro como fonte de poder e prestígio nos ganhos materiais; aqueles com maior senso de vaidade nas realizações perceberam o dinheiro como fonte de sucesso e como meio de impressionar os outros. Ng, Tam e Shu (2011) encontraram, em uma amostra de 266 estudantes universitários de Hong Kong, que narcisistas têm uma visão orientada para a dimensão Poder-Prestígio, mas que existe uma parcela desse grupo, para quem o dinheiro também é visto como fonte de Ansiedade e Desconfiança.

Do modelo desenvolvido por Furnham (1984):

- Hayhoe, Leach e Turner (1999) encontraram diferenças nas atitudes para com o dinheiro de 426 universitários estadunidenses: os que faziam uso de

cartões de crédito tendiam a valorizar mais Esforço/Habilidade e os que não utilizavam esse recurso, mais Obsessão e Retenção.

- Masuo, Malrouu, Hanashiro e Kim (2004) encontraram diferenças na percepção do dinheiro entre homens e mulheres, em uma amostra de 490 universitários asiáticos e asiáticos americanos. Os resultados indicaram uma maior tendência por parte das mulheres em apresentar maior pontuação nos itens relacionados a Poder/Gastar, quando comparados aos homens.
- Lai (2010) demonstrou que a percepção do dinheiro influencia no comportamento de compra impulsivo de 906 jovens estudantes originários de Taiwan. Nessa pesquisa, os jovens que perceberam o dinheiro como fonte de Poder eram os mais propensos a comprar por impulso.

Do modelo construído por Tang (1992):

- Tang e Gilbert (1995) perceberam que, para uma amostra de 155 funcionários de agências de saúde mental dos Estados Unidos, a satisfação intrínseca no trabalho está relacionada com as dimensões Liberdade e Poder, enquanto a satisfação extrínseca relaciona-se com a noção de que o dinheiro não é Mal.
- Tang e Kim (1999), utilizando a mesma amostra do estudo anterior, destacaram que as dimensões Orçamento, Mal e Sucesso, além de estarem mais claras do que em estudo anteriores (Tang, 1995; 1992), apresentaram um maior impacto no comportamento organizacional, satisfação e compromisso no trabalho.
- Tang, Furnham e Davis (2002) apresentaram diferenças na percepção do dinheiro para 308 trabalhadores de diversas ocupações (estadunidenses, ingleses e taiwanenses), percebendo um melhor ajuste da MES para os participantes estadunidenses do que para os demais, quando comparados.

Mais recentemente, Tang e pesquisadores associados trabalharam com alguns fatores da MES (Tang, 1992), a partir dos quais construíram a Escala do Amor ao Dinheiro (LOMS)¹⁰ (Luna-Arocas & Tang, 2004; Tang, Tang & Luna-Arocas, 2005). Não se trata de modelo de pesquisa diferente. Antes, segue a mesma estrutura teórica (componentes afetivos, cognitivos e comportamentais), sendo apenas considerado um subconjunto, uma versão reduzida da MES (Tang et al., 2005), cujos componentes

¹⁰Do inglês: *Love of Money Scale*.

destacados foram chamados de Motivação, Equidade e Sucesso. Com essa versão, tem-se estudado a relação do amor ao dinheiro com a satisfação de pagamento (Tang, Luna-Arocas & Sutarso, 2004), os perfis de dinheiro com base nas atitudes para com o dinheiro (Tang et al., 2005), satisfação e atitudes relacionadas ao trabalho (Luna-Arocas & Tang, 2004), percepção do dinheiro, comportamento do consumidor (Nascimento, 2008), entre outros.

Além das pesquisas apresentadas, ainda há outras que fizeram uso de mais de um desses modelos. Baker e Hagedorn (2008), por exemplo, utilizaram simultaneamente os modelos propostos por Yamauchi e Templer (1982) e Furnham (1984) em uma amostra de 200 adultos da cidade do Canadá, encontrando maior consistência nos resultados do primeiro modelo (mesmos composição de componentes), ao contrário do segundo que apresentou resultados diferentes dos encontrados originalmente. Lim e Teo (1997), por sua vez, fizeram uma combinação entre os modelos de Yamauchi e Templer, de Furnham e de Tang (1992), para estudar a percepção do dinheiro para 152 estudantes universitários de Singapura, encontrando melhorias na compreensão dos componentes Orçamento e Retenção, os quais mostraram capturar aspectos distintos do dinheiro: prudência no gastar (Orçamento) e desconforto em gastar o dinheiro (Retenção). Essa distinção, segundo os autores, não se mostrou clara nos estudos anteriores.

Observa-se o uso de diferentes termos para designar os aspectos simbólicos do dinheiro. Conforme discute Moreira (2000), as expressões empregadas (por exemplo, significados do dinheiro, atitudes para com o dinheiro, crenças frente ao dinheiro, amor ao dinheiro) pelos pesquisadores, embora distintas, referem-se ao mesmo fenômeno – descrição psicossimbólica do dinheiro – e sugere que estas têm sido utilizadas de maneira intercambiável na literatura. Do mesmo modo, aqui também não se fará nenhuma distinção entre esses nomes, embora haja uma preferência pela expressão significados do dinheiro, considerando-a mais consagrada na literatura.

No Brasil, o estudo realizado por Moreira (2000) provavelmente é pioneiro sobre o tema. Em revisão da literatura internacional, a autora percebeu limitações nos modelos de estudo do significado do dinheiro, no que diz respeito ao arcabouço teórico, que ora carecia de maior explanação por parte dos pesquisadores (Yamauchi & Templer, 1982), ora simplesmente não aparecia nesses estudos (Wernimont & Fitzpatrick, 1972), fazendo com que os modelos de pesquisa posteriores a eles e que os tiveram como base, apresentassem as mesmas fragilidades (Furnham, 1984; Tang,

1992). Além disso, o levantamento de itens para a construção de instrumentos de mensuração do significado do dinheiro partiu dos pressupostos teóricos adotados, ao invés de base empírica prévia, o que impossibilitou o afloramento da percepção de senso comum das populações pesquisadas. Diante disso, Moreira propôs estudar a temática, sob um novo modelo de pesquisa, que pudesse abarcar as limitações detectadas nos estudos anteriores e que também considerasse as contribuições de outras áreas das ciências sociais.

Então, a referida autora realizou um levantamento empírico, por meio de entrevistas com grupos heterogêneos de brasileiros, de itens de senso comum sobre o significado do dinheiro. Após análise dos dados, com o auxílio de juízes, foi criado um quadro de categorias e uma estrutura hipotética, a partir do qual a autora construiu um questionário estruturado, a Escala do Significado do Dinheiro (ESD) (Moreira & Tamayo, 1999).

Moreira (2000; 2002) realizou o teste empírico de tal estrutura hipotética em uma amostra de brasileiros das cinco regiões geográficas do Brasil, com características demográficas variadas (sexo, idade, renda familiar e instrução educacional), cuja análise dos componentes principais indicou uma estrutura composta por nove componentes, os quais são descritos na Tabela 2. O resultado demonstrou diferenças significativas entre os escores desses componentes nas cinco regiões aplicadas, com exceção de Estabilidade e Sofrimento (primeiro e último lugares respectivamente), os quais foram consensuais tanto para cada região como no país como um todo.

Também foram avaliados os dados da região sudeste separadamente, os quais apresentaram uma maior variabilidade de escores, quando comparada aos resultados encontrados pelas regiões do país. Apesar dessas diferenças, a autora constatou que os componentes que relacionam o dinheiro ao nível coletivo (Desigualdade, Progresso e Cultura) assumiram posições mais elevadas que os outros, indicando que o dinheiro, para o brasileiro, assume caráter de preocupação social.

Dos nove componentes descritos, o fator Poder foi destacado por ser considerado pertencente aos dois polos, indicando características simultâneas de dominação (negativo) e de prestígio social (positivo). Moreira (2000) destacou que esse modelo de pesquisa, em comparação aos estudos anteriores, reconfigurou e ampliou o nível de análise, permitindo explorar dos níveis macro ao microssociais do significado do dinheiro.

Tabela 2
Componentes do significado do dinheiro

Polos	Componentes	Definições
POSITIVOS	Progresso	O dinheiro é visto, em um contexto social mais amplo, como gerador de progresso e melhorias para a sociedade, capaz de resolver os problemas sociais.
	Cultura	O dinheiro está associado como facilitador do desenvolvimento cultural de forma geral, como na ciência, arte, cultura e tecnologia.
	Estabilidade	A crença de que o dinheiro é fonte de estabilidade financeira e de segurança, como meio de assegurar as necessidades básicas.
	Prazer	O dinheiro está associado a sentimentos positivos, como prazer, felicidade, bem-estar psicológico e ao desenvolvimento dos relacionamentos interpessoais.
	Poder	O dinheiro é visto como fonte de autoridade, prestígio, <i>status</i> e, ao mesmo tempo, como meio capaz de burlar as normas sociais.
NEGATIVOS	Desigualdade	Atribui-se ao dinheiro desigualdade social, preconceito e segregação social.
	Desapego	Enfatiza a oposição entre dinheiro e espiritualidade, dando maior importância aos valores morais que aos bens materiais.
	Conflito	No âmbito das relações sociais cotidianas, o dinheiro é visto como gerador de desconfianças, mortes, falsidades, neuroses, entre outros.
	Sufrimento	O dinheiro é imbuído de sentimentos negativos como, por exemplo, sofrimento, frustração, impotência e depressão.

Fonte: Moreira, 2000.

Posteriormente, Moreira (2000) realizou um estudo das relações entre valores e significado do dinheiro, para indivíduos de duas nacionalidades (Brasil e Inglaterra), inseridos no contexto acadêmico, constatando semelhanças nas duas amostras para os componentes Desapego, Progresso, Cultura e Prazer, e diferenças para Poder e Conflito. No que se refere aos valores, observou-se que apenas os componentes Poder e Conflito mostraram baixo poder preditivo, indicando a importância dos valores na compreensão do significado do dinheiro.

A partir desse modelo, Borsato, Gomes, Pimenta, Carvalho e Ribeiro (2010) estudaram a percepção do dinheiro para pessoas adimplentes e inadimplentes, demonstrando que os primeiros veem o dinheiro como meio de Estabilidade, enquanto os últimos como fonte de Poder e Obsessão. Trindade, Mallmann, Ribeiro e Vieira (2009) estudaram o significado do dinheiro para alunos do curso de Ciências Contábeis, demonstrando que fatores positivos (Estabilidade, Prestígio, Orçamento, Prazer,

Segurança) estão associados mais fortemente ao dinheiro por esses alunos. Oliveira (2010), em estudo sobre a influência da percepção do dinheiro na escolha profissional, encontrou 14 fatores, dos quais a Felicidade é um dos aspectos mais valorizados pelos estudantes universitários na escolha da profissão. Leite (2009) demonstrou que valores individuais (prazer, sucesso, estabilidade, conhecimento, suporte social, tradição, entre outros) e variáveis demográficas (sexo, região de moradia) são preditores para as percepções que as crianças apresentaram sobre o dinheiro (Felicidade, Altruísmo, Solidão e Exclusão).

Távora (2003) explorou as relações entre os significados do dinheiro e do salário para funcionários de transporte coletivo urbano, utilizando uma versão reduzida do instrumento anteriormente construído por Moreira e Tamayo (1999), com os mesmos polos, mas apresentando seis fatores: Desigualdade, Conflito e Sofrimento (polo negativo) e Transcendência, Altruísmo e Prazer (polo positivo) (Moreira, Caldas & Atayde, 2002). Destes, apenas dois diferem dos encontrados no estudo anterior: Transcendência que, no contexto macro, diz respeito à prosperidade social associada à espiritualidade; e Altruísmo que, nas relações interpessoais, está ligado à filantropia. Como resultado, Távora (2003) observou que para os motoristas e cobradores, o dinheiro é visto como meio de ajudar as pessoas (Altruísmo) e também, como fonte de desigualdade social (Desigualdade).

Costa et al. (2002) também utilizaram a versão reduzida, encontrando os componentes Equilíbrio, Reconhecimento, Estabilidade e Satisfação como os mais valorizados por policiais militares da região metropolitana de Belém (PA). Brito, Menezes e Moreira (2002) encontraram que idosos que apresentaram maior índice de qualidade de vida, perceberam mais o dinheiro como fonte de Transcendência e Altruísmo; e, idosos que apresentaram menor índice de qualidade de vida, perceberam o dinheiro como algo que gera Conflito e Desigualdade.

Além destes, existem no Brasil outros trabalhos que fizeram uso de outros modelos. Santos, Dalmoro, Justen Junior, Miranda e Vieira (2008), por meio de um questionário construído por eles, exploraram as percepções de dinheiro para estudantes de Administração, encontrando fatores semelhantes às pesquisas anteriores (Realização, Poder, Orçamento, Retenção e Sofrimento). Pinto e Pacheco (2009), por meio de questionário e entrevista semiestruturada, observaram que, para os estudantes universitários participantes, o dinheiro é visto como algo perigoso quando se vive em

função dele, e ao mesmo tempo é valorizado quando se ganha de modo adequado e honesto.

Todos os estudos aqui apresentados, de um modo geral, revelam o caráter ambíguo (aspectos positivos e negativos), polimorfo (várias facetas) e motivador (meio de troca) do dinheiro, fazendo com que ele seja definido em parte pela experiência cotidiana das pessoas. As diferentes percepções encontradas nas pesquisas corroboram os estudos de Bruner (1997), que entende o processo de atribuição de significados como algo dinâmico, posto que sujeito às transformações e construções constantes nas interações sociais.

Observa-se, contudo, uma maior concentração de participantes com nível de instrução mais elevado na maior parte das pesquisas encontradas sobre o tema. Isso pode refletir a realidade de países mais industrializados, mas não a de países como o Brasil, que ainda tem um contingente elevado de pessoas com baixo nível de instrução. Nessa perspectiva, estudar esse tema no contexto da construção civil torna-se relevante, na medida em que alcança essa parcela da população pouco estudada.

Para o presente trabalho optou-se pelo modelo proposto por Moreira (2000), uma vez que sua construção baseou-se em conteúdos empíricos levantados com amostras nacionais. Além disso, o procedimento metodológico adotado por Moreira permitiu examinar a consistência do referido modelo, bem como da escala utilizada.

PARTE II – POLO METODOLÓGICO

Capítulo 5

Contextualização e objetivos da pesquisa

(...) a construção civil é uma escola, geralmente, os caras entram como servente, depois que ele começa a ver o que ele tem mais interesse em trabalhar. Você põe ele pra ajudar um bombeiro, um eletricitista, um pintor. Onde a gente vê que ele tá se adaptando melhor, a gente deixa ele naquela equipe.

Entrevista 10 – Gestor

A proposta da presente pesquisa partiu do interesse da autora pelos temas significados do dinheiro e significados do trabalho. A revisão de literatura apresentada em capítulos anteriores demonstra ser amplo o número de publicações acerca de cada um desses temas. Nesta mesma revisão, no entanto, não se encontrou estudos que se propusessem explorar possíveis relações entre esses dois fenômenos. Tendo isso em vista, considera-se ser de relevância tal estudo, à medida que as pesquisas apontam para o fato de essas temáticas impactarem o comportamento das pessoas nas sociedades capitalistas, em cujo sistema o trabalho e o dinheiro, embora sejam fenômenos distintos, encontram-se articulados entre si (Barracho, 2001; Nord & Brief, 1990).

Conforme a literatura apresenta, os significados do dinheiro e do trabalho são fenômenos multidimensionais, imbuídos de características contraditórias, à medida que reflete o caráter dialético presente neles (L. O. Borges, 1998a, Moreira, 2000) Nessa perspectiva, compreender a relação entre esses dois fenômenos possibilita reflexões para o avanço acadêmico e científico das áreas em que essas temáticas estão inseridas. Por relação entre os fenômenos, está sendo entendida a manutenção de interfaces, construções conjuntas e/ou que um afeta o outro.

Para a presente pesquisa, optou-se por realizar esse estudo com os trabalhadores da construção civil (edificações). Essa escolha foi norteada pelas características peculiares a esse segmento. Esse setor é considerado como historicamente tradicional na economia do país e tem vivenciado diferentes ritmos de crescimento. Desde fins da década de 1990, a construção civil vem experimentando um reaquecimento de suas

atividades, contribuindo fortemente para o desenvolvimento socioeconômico brasileiro (CBIC¹¹, 2011).

Segundo CBIC (2011), as medidas governamentais implantadas têm contribuído, entre outras razões, para tal crescimento, podendo-se citar:

- A criação do projeto “Minha Casa, Minha Vida”, com vistas a reduzir o déficit habitacional, facilitando o acesso à moradia pela população de baixa renda. Esse projeto faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) desenvolvido pelo Governo, o qual já segue em sua segunda fase (ABRAMAT¹², 2010; DIEESE¹³, 2010);
- O aumento de oferta nas operações de crédito direcionadas à habitação, bem como à manutenção da redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) que incide sobre diversos insumos da construção (ABRAMAT, 2010; DIEESE, 2011);
- Os eventos esportivos mundiais (Copa do Mundo em 2014 e Olimpíadas em 2016) a serem sediados no Brasil, os quais têm exigido do país grandes investimentos em infraestrutura urbana, como reformas em estádios, aeroportos, redes hoteleiras, transportes, entre outros (DIEESE, 2011);
- Crescimento da renda familiar e do emprego, elevando o nível de consumo dos brasileiros (CBIC, 2010; IBGE¹⁴, 2009).

Um diferencial importante na construção civil está em sua capacidade de movimentar outros setores econômicos (indústrias e comércios) que lhe fornecem produtos de bens e serviços, ao longo de sua cadeia produtiva (Cockell, 2008; Mello & Amorim, 2009). Dados apresentados pelo DIEESE (2011) indicam crescimento de 11,6% na construção civil em 2010 (melhor desempenho dos últimos 24 anos), estimulando setores como o de venda de material de construção para o mercado interno (crescimento superior a 12% em 2010), o de financiamento imobiliário para aquisição e construção de imóveis (crescimento de 44,7% no período de 2010 a 2011), entre outros (CBIC, 2011). Esse efeito multiplicador faz com que o segmento da construção seja considerado peça fundamental para o desenvolvimento do país (Teixeira & Carvalho, 2005).

¹¹ Câmara Brasileira da Indústria da Construção.

¹² Associação Brasileira da Indústria de Material de Construção.

¹³ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

¹⁴ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Além disso, esse ramo de atividade encontra-se em fase de expansão quanto ao número de postos de trabalho, decorrente do reaquecimento e das demandas de mercado. Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego¹⁵ (PED) (2012), para o ano de 2011, por exemplo, revelam o maior aumento relativo (5,2%) na geração de empregos formais pelo segundo ano consecutivo (comparado a indústria, comércio, serviços e outros setores). Essa oferta de emprego, somado aos fatores assinalados acima, tem destacado a construção civil como um ramo de atividade atraente e promissor a muitos trabalhadores, os quais, estando na informalidade ou em outras atividades econômicas, vêm nela possibilidades de melhores condições de vida.

No entanto, paralelamente ao dinamismo presente no setor, esse ainda apresenta algumas limitações para a sua plena expansão. Conhecida pela capacidade de absorver mão de obra com pouca instrução formal e/ou treinamento específico para a área (Cockell, 2008; Oliveira & Iriart, 2008; P. H. F. Santos, 2010), essa categoria ocupacional continua sendo a principal porta de acesso ao emprego formal para grande parcela da população brasileira, com baixo nível de instrução formal, fazendo com que o setor enfrente escassez de mão de obra com o perfil exigido pelos postos vagos. Essa realidade, segundo Mello e Amorim (2009), tem sido considerada como uma das principais dificuldades para se alcançar a qualidade e a produtividade necessárias para o pleno desenvolvimento do setor.

Outro fator que contribui para o entrave no segmento, e que também tem influenciado a falta de profissionais especializados, diz respeito às mudanças ocorridas nas dinâmicas das relações de trabalho e estruturação produtiva, marcadas pela descentralização das atividades (terceirizações), pela descontinuidade do processo produtivo (contrato por empreitada), pelos altos índices de rotatividade, entre outros (Barros & Mendes, 2003). Essa realidade também tem impactado negativamente os direitos trabalhistas já alcançados pelos operários, visto que muitas empresas utilizam essas estratégias como instrumentos de gestão de recursos humanos no setor, tendo em vista a redução de custos e encargos sociais que eles representam (Cockell, 2008).

O subsetor edificações da construção civil¹⁶ – responsável pela construção de edifícios residenciais, comerciais e institucionais, além de espaços de recreação –, foco

¹⁵ Pesquisa realizada em regiões metropolitanas do país (Belo Horizonte, Distrito Federal, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, São Paulo e Salvador).

¹⁶ De acordo com Cockell (2008), a indústria da construção civil é dividida em cinco subsetores: prestação de serviços diversos (atividades imobiliárias), material de construção (extração e manufatura de

da presente pesquisa, é considerado como o maior captador de mão de obra com baixa instrução (Cockell, 2008). As próprias características do processo de trabalho, centrado nas atividades manuais com participação mais secundária de equipamentos e maquinários, fazem com que este subsetor demande das organizações um contingente maior de trabalhadores operacionais (Cockell, 2008; Oliveira & Iriart, 2008). Embora as novas tecnologias presentes nos novos materiais exijam um maior preparo por parte do trabalhador, ainda assim, a aprendizagem segue a tradição, em que um operário mais antigo ensina ao mais novo (Cattani, 2001).

O trabalho na construção de edificações é muitas vezes considerado como sendo precário (por exemplo, condições insalubres e adversas, jornada de trabalho extensa), braçal (intenso esforço físico) e estigmatizado (maioria de origem interiorana, baixo nível educacional e de qualificação) (Borges & Peixoto, 2011; Cattani, 2001). Os operários são rotineiramente conhecidos como “peão”, palavra carregada de sentido pejorativo, usada justamente para marcar a falta de qualificação ou instrução e o esforço físico como principal ferramenta de trabalho. Observa-se o uso desse termo na fala do próprio operário em diferentes épocas, como assinalado por Souza (1983) e por P. H. F. Santos (2010). Possui uma divisão hierárquica mais rígida, composta por engenheiros, mestres de obras, encarregados, oficiais, meio oficiais e serventes, cujas ocupações, exceto para os engenheiros, são também construídas ao longo do percurso feito pelo operário e pelas qualificações adquiridas, condição necessária para subir a hierarquia (P. H. F. Santos, 2010).

Além disso, trata-se de um segmento, cuja organização trabalhista não é simples, haja vista que é uma categoria com diversidade de tipos de trabalho, que atendem as diferentes fases de uma obra (por exemplo, terraplanagem, estruturação, alvenaria), bem como está subdividido em construção pesada (infra-estrutura) e leve (edificações) (Cockell, 2008), havendo organização sindical específica para cada subsetor, o que enfraquece as lutas trabalhistas no segmento como um todo. Mesmo assim, existe uma história de lutas (greves) em busca de melhores condições salariais e de trabalho. Em Belo Horizonte, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção¹⁷ tem uma atuação consolidada na capital mineira e região, com várias organizações de paralisação nos canteiros de obra e negociações dessas reivindicações junto ao patronato. Há um

materiais para construção), bens de capital (máquinas e equipamentos), construção pesada (obras de infraestrutura como viária, urbana, industrial, etc.) e edificações.

¹⁷ Informação disponível via web: <http://www.sticbh.org.br>

jornal (Marreta¹⁸) por meio do qual o referido sindicato divulga informações relativas às lutas contra o sindicato patronal, às conquistas trabalhistas, às situações precárias de trabalho nos diversos canteiros de obra, sendo também um veículo de convocação dos operários a participarem dos movimentos sindicais. Em análise de 22 desses boletins, L. O. Borges (2011) encontrou uma frequência de 81,8% de assuntos relacionados a apelo para mobilização e/ou organização de greves e uma frequência de 50% de assuntos que tratam da situação de exploração vivenciada pelos trabalhadores.

Observa-se na literatura consultada, que o interesse por essa categoria ocupacional tem crescido nos últimos dez anos. Além de trabalhos desenvolvidos com foco nos processos produtivos (Cattani, 2001; Mello & Amorim, 2009; Teixeira & Carvalho, 2005), há publicações interessadas em compreender os processos de relações e condições de trabalho para o trabalhador da construção civil, bem com suas implicações sociais (Barros & Mendes, 2003; L. O. Borges, 2010; Borges & Peixoto, 2011; Cockell, 2008; Oliveira & Iriart, 2008; P. Santos, 2010). Na Psicologia do Trabalho e das Organizações, ainda há uma preferência em se estudar grupos com nível de instrução educacional mais elevado, o que, segundo L. O. Borges, dificulta a prática do profissional em setores que se distanciam dessa realidade. Portanto, atingir o objetivo dessa dissertação focalizando o setor da construção civil pode contribuir para ampliar o conhecimento sobre tal categoria ocupacional.

Em síntese, a presente pesquisa tem como objetivo geral: explorar a relação entre os significados do dinheiro e do trabalho, sob o contexto da construção de edificações. Tendo em vista facilitar o planejamento em direção a consecução desse objetivo geral, elaboraram-se objetivos específicos, traçando um caminho teórico-metodológico a ser seguido. Esses objetivos são:

- (1) Caracterizar o contexto organizacional e ocupacional dos participantes;
- (2) Analisar os aspectos simbólicos do significado do dinheiro mais percebidos pelos trabalhadores da construção de edificações de Belo Horizonte.
- (3) Analisar os aspectos simbólicos do significado do trabalho mais percebidos pelos trabalhadores da construção de edificações de Belo Horizonte.

¹⁸ Ressalva-se que Marreta é o nome oficial do boletim informativo (jornal), mas muitos se referem ao Marreta como sendo o próprio sindicato dos trabalhadores.

- (4) Explorar as relações entre os significados do dinheiro e do trabalho, a partir dos componentes encontrados.

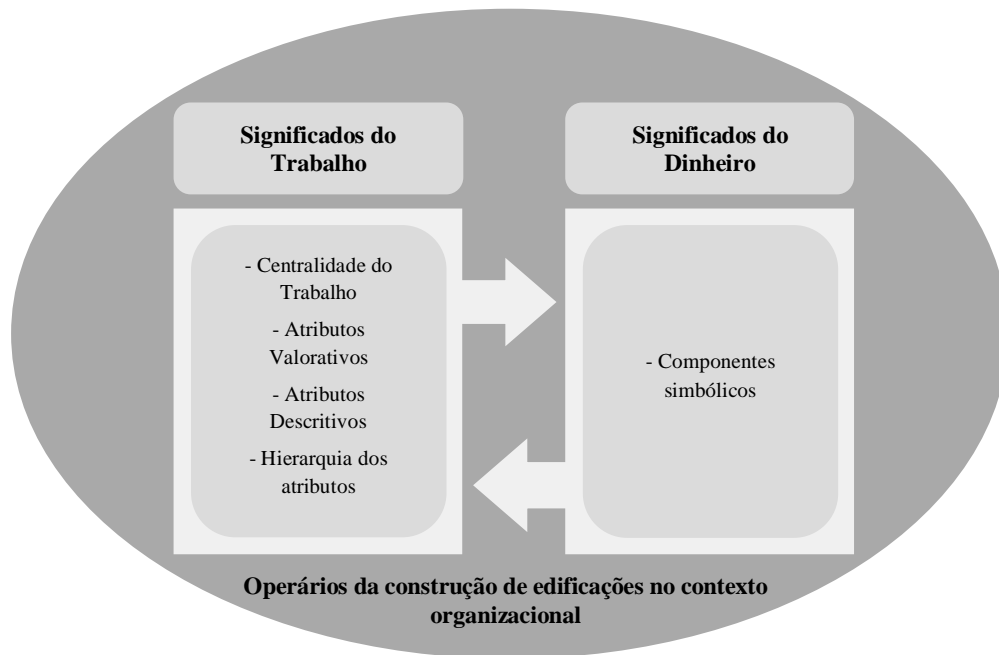


Figura 1. Modelo hipotético da pesquisa

A Figura 1 traz resumidamente os aspectos que compõem o estudo de cada fenômeno já discutido em capítulos anteriores. Também traz de forma esquemática a proposta da presente pesquisa, em que se busca a relação entre as variáveis centrais (significados do dinheiro e do trabalho), tendo como grupo de estudo, os operários da construção de edificações, no contexto organizacional.

Capítulo 6

Estratégias metodológicas

Verifica-se um nítido movimento em direção à percepção das interdependências, ao entendimento da complementaridade entre os opostos e ao reconhecimento da complexidade da natureza humana.

(Vergara & Branco, 1993, p. 27)

No capítulo 2, discutiu-se o uso e combinação de diferentes técnicas de pesquisa, com vistas a ampliar a compreensão do fenômeno estudado, ressaltando seu caráter dinâmico e histórico. Conforme tendências atuais em investigações científicas (Álvaro, 1995; Katzell, 1994; Valles, 2007), esse procedimento tem permitido que o problema investigado seja analisado sob várias perspectivas, possibilitando análises mais complexas e em diferentes níveis. Em concordância, Valles entende que o uso de diferentes estratégias de análise se justifica pelo fato de a realidade social ser uma realidade complexa e acrescenta que as técnicas empregadas não devem estar limitadas ao tipo de pesquisa em si, mas devem ser norteadas pelo problema a partir do qual suscitou a proposta de investigação.

O referido posicionamento corrobora as reflexões e debates no meio acadêmico mantidos por alguns autores (por exemplo, Scarparo et al., 2000) entre pesquisas quantitativas e qualitativas. Autores como Fernandes (1997), Minayo e Sanches (1993), B. S. Santos (2006) e Vergara e Branco (1993), criticam esse tipo de separação entendendo que todo fenômeno tem uma dimensão tanto quantitativa como qualitativa, de maneira que não se justifica o uso da terminologia mencionada, haja vista que essas dimensões são inseparáveis e construídas dialeticamente. As técnicas devem ser usadas de maneira complementar e coerentes com o problema de pesquisa. Como afirmam Minayo e Sanches, “o conhecimento científico é sempre uma busca de articulação entre uma teoria e a realidade empírica; o método é o fio condutor para se formular esta articulação” (p. 240). Em outras palavras, é a pergunta (objeto de pesquisa), e não o tipo de abordagem utilizada, o que deve conduzir o pesquisador na escolha das técnicas mais apropriadas (Álvaro, 1995; Valles, 2007).

Pode-se considerar a presente pesquisa do tipo descritivo, à medida que explora apenas as relações que possam existir entre as variáveis, sem se ocupar em atribuir causalidade ao fenômeno estudado (Rudio, 1983). Mas é preciso deixar claro que se optou pela triangulação metodológica, quando há uma combinação de técnicas de pesquisa (Günther, 2006; Mozzato & Grzybovski, 2011; Valles, 2007; Vergara, 2005), estabelecendo-se duas estratégias: uma baseada na aplicação de questionários estruturados e outra na realização de entrevistas semiestruturadas, consultas a documentos e registro da experiência de coleta de dados na forma de diário de campo.

Para o andamento da pesquisa, esta foi primeiramente submetida à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Após a aprovação (Apêndice A) foram realizados os contatos com as organizações participantes. O acesso a uma das organizações foi construído com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da capital mineira. Após a indicação do sindicato, foi realizado o contato com os dirigentes dessa organização para apresentação dos objetivos da pesquisa e obtenção de uma autorização formal¹⁹. Com relação a outra organização, o contato foi realizado diretamente com os dirigentes da mesma. O modo de apresentação e obtenção de autorização formal seguiu o mesmo procedimento relatado anteriormente.

Em ambas as organizações, o início da coleta ocorreu após a direção notificar aos engenheiros a autorização concedida, bem como a presença do grupo nos canteiros de obra para aplicação dos questionários. A partir disso, as organizações forneceram uma lista dos canteiros disponíveis e localização dos mesmos, além do nome do engenheiro responsável e o telefone para contato. A disponibilidade dos canteiros listados pela direção teve como condição o fato de haver ali funcionários da própria empresa, já que havia canteiros cuja presença de terceirizados era maior e foi acordado que os participantes desta pesquisa fossem funcionários da própria empresa, de maneira a tornar possível a entrega de um relatório técnico sobre os resultados da mesma.

Para a realização da coleta de dados, foi feito um treinamento com toda a equipe envolvida, um total de 10 pessoas, no qual foram discutidos: o modo de apresentação e abordagem nos canteiros, a apresentação dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) e a aplicação dos questionários. Além disso, cada

¹⁹ Optou-se por não incluir na presente dissertação as autorizações formais para não identificar as organizações participantes.

canteiro contou com a presença de pelo menos dois membros da equipe a cada visita, de forma a dar suporte, um ao outro, a possíveis contratemplos.

Assim, antes de iniciar a coleta, a equipe fazia uma apresentação formal para todos os operários do canteiro, explicando os objetivos da pesquisa, a importância da participação de cada um deles, do anonimato e da autonomia que eles possuíam de se recusar a participar. Essa apresentação foi realizada em todos os canteiros participantes e sempre anterior ao início das atividades na obra. Os operários também puderam fazer perguntas relativas à pesquisa e à sua participação, o que foi prontamente respondido. Essa medida buscou evitar que os operários temessem participar supondo algum prejuízo, como ser dispensado do emprego, ou que a empresa tivesse acesso aos dados, de modo a identificá-los. Após a apresentação, a equipe de pesquisa era encaminhada para o espaço onde eram realizadas as refeições dos operários, evitando, dessa maneira, o trânsito em lugares de risco. O contato com cada operário foi intermediado pelo encarregado de obra ou pelo técnico de segurança, uma vez que estes mantinham uma circulação constante em todo o canteiro.

6. 1 – Aplicação de questionários

Para a presente pesquisa, foram adotados: o Inventário de Significado do Trabalho (IST), a Escala de Significado do Dinheiro (ESD II) e questões sobre centralidade do trabalho (Apêndice C). Esses instrumentos permitiram levantar os aspectos simbólicos mais percebidos pelos operários da construção civil referentes ao trabalho e ao dinheiro, respectivamente.

O motivo para essas escolhas diz respeito ao fato de ambos os instrumentos apresentarem consistência e análises anteriores de validade de construto, indicando poderem ser usados em pesquisa. Além disso, esses instrumentos abarcaram as limitações apresentadas por estudos anteriores, já discutidas em capítulos anteriores. O fato de apresentarem semelhanças, no que diz respeito ao uso da escala *Likert* para as respostas e às evidências de validade, tornou possível a proposta dessa pesquisa de explorar possíveis correlações entre os tipos e componentes encontrados em ambos os questionários.

O IST (Apêndice C)²⁰, conforme explica L. O. Borges (1998a; 1999), é constituído de 68 itens, com frases levantadas em pesquisa exploratória (L. O. Borges, 1996) englobando duas facetas do significado do trabalho: atributos valorativos e descritivos. Os fatores encontrados (Análise Fatorial dos Eixos Principais, com rotação Oblíqua) por L. O. Borges (1998a) nas duas facetas apresentaram consistência, com Alfa de Cronbach variando entre 0,79 e 0,90 para os atributos valorativos e entre 0,77 e 0,87 para os atributos descritivos. Para cada item do inventário, o participante deve dar duas respostas: uma sobre como aquela frase corresponde à realidade (atributo descritivo) e outra sobre como a mesma frase deveria corresponder à realidade (atributo valorativo), atribuindo pontos, numa escala de 0 a 4, em que quatro é a pontuação máxima. Para responder às frases, os participantes contam com uma escala impressa, com cores graduais, variando do branco (0, na escala *Likert*) ao verde-escuro (4, na escala *Likert*), referente ao atributo valorativo, e do branco (0, na escala *Likert*) ao azul-escuro (4, na escala *Likert*), referente ao atributo descritivo.

Também foram realizadas duas perguntas correspondendo à faceta centralidade do trabalho, de autoria da equipe MOW (1987) e adaptadas e traduzidas para o português por Soares (1992, conforme citada por L. O. Borges, 1998a). Na primeira, é perguntado sobre o nível de importância do trabalho, numa escala de 1 a 7, em que sete é a pontuação máxima. Na segunda, é solicitado ao participante ordenar de forma decrescente o nível de importância das cinco esferas de vida (trabalho, família, lazer, religião e comunidade). Para essa última questão, seguiu-se a estratégia de aplicação empregada por L. O. Borges (1998a), sendo utilizadas figuras simbolizando as esferas de vida (Apêndice C), de maneira que os participantes pudessem colocá-las em ordem, segundo a importância para eles. O uso de recursos não verbais, conforme assinalam Borges e Pinheiro (2002), mostrou-se ser uma estratégia eficaz quando o público-alvo de uma pesquisa são pessoas com baixo nível de escolaridade.

Ainda sobre o IST, ressalta-se que a coleta de dados realizada neste estudo compõe parte da coleta realizada para o projeto de pesquisa em desenvolvimento sob a autoria de L. O. Borges (2010), o qual apresenta como um dos seus objetivos atualizar o IST comparando-o com os resultados obtidos em validação anterior (L. O. Borges, 1998a). Os resultados preliminares obtidos basearam-se na técnica *Smallest Space*

²⁰ O Apêndice C, relativo aos questionários IST e ESD II, às questões sobre centralidade do trabalho, às escalas impressas (IST e ESD II), às figuras das cinco esferas de vida e à ficha individual, seguem na sua forma impressa. Para a aplicação dos dois questionários, conforme explicado em seção subsequente, foi utilizado o formato eletrônico compatível com o programa utilizado no dispositivo de mão Pocket PC.

Analysis (SSA) e serviram de base para a presente pesquisa (Borges & Barros, no prelo).

Sendo assim, a partir dessas análises, levantaram-se os tipos dos significados do trabalho para as facetas Atributos Valorativos e Atributos Descritivos. Na primeira, foi encontrada uma solução com seis tipos: Fonte de Realização e Independência Econômica, Expressão de Respeito e de Acolhimento, Fonte de Desafio e Ocupação, Autoafirmativo, Representante de dureza e Desumanizante e Desgastante. Para esses tipos, os Alfas de Cronbach variaram de 0,65 a 0,86 (Figura 2).

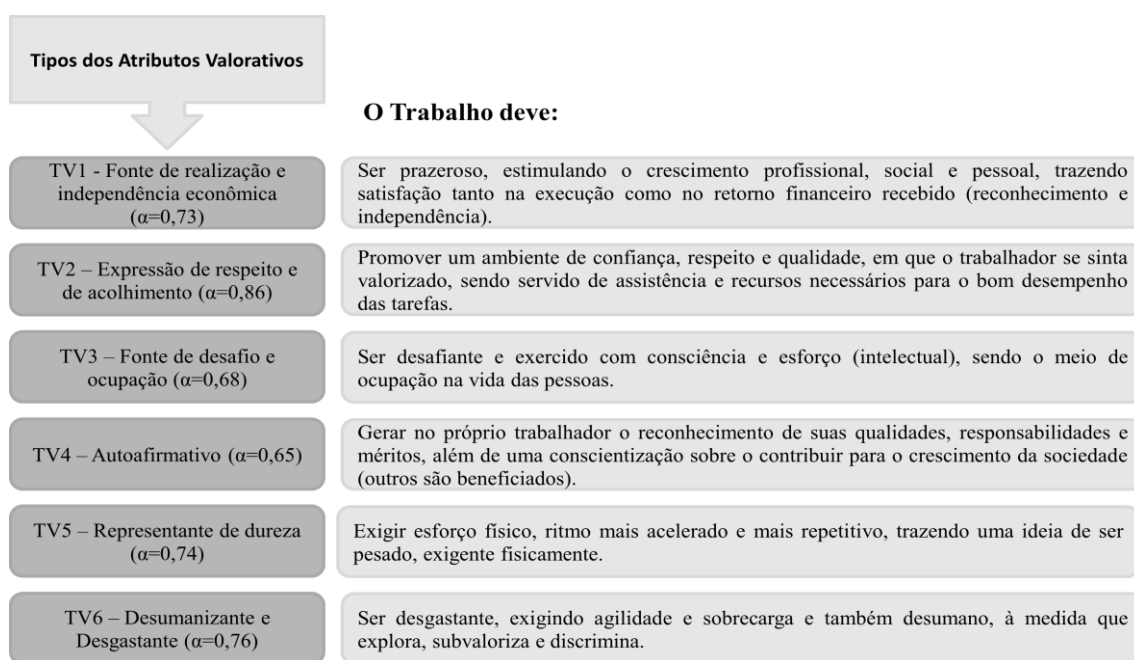


Figura 2. Tipos dos atributos valorativos

Para os atributos descritivos, Borges e Barros (no prelo) identificaram 10 tipos. Baseado nas adjacências de tais tipos descritivos na SSA optou-se aqui por lidar com uma solução de apenas cinco tipos, com Alfas de Cronbach variando de 0,68 a 0,84: Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se; Ocupar-se; Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente; Realizar-se e Sentir-se Útil; e Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (Figura 3).

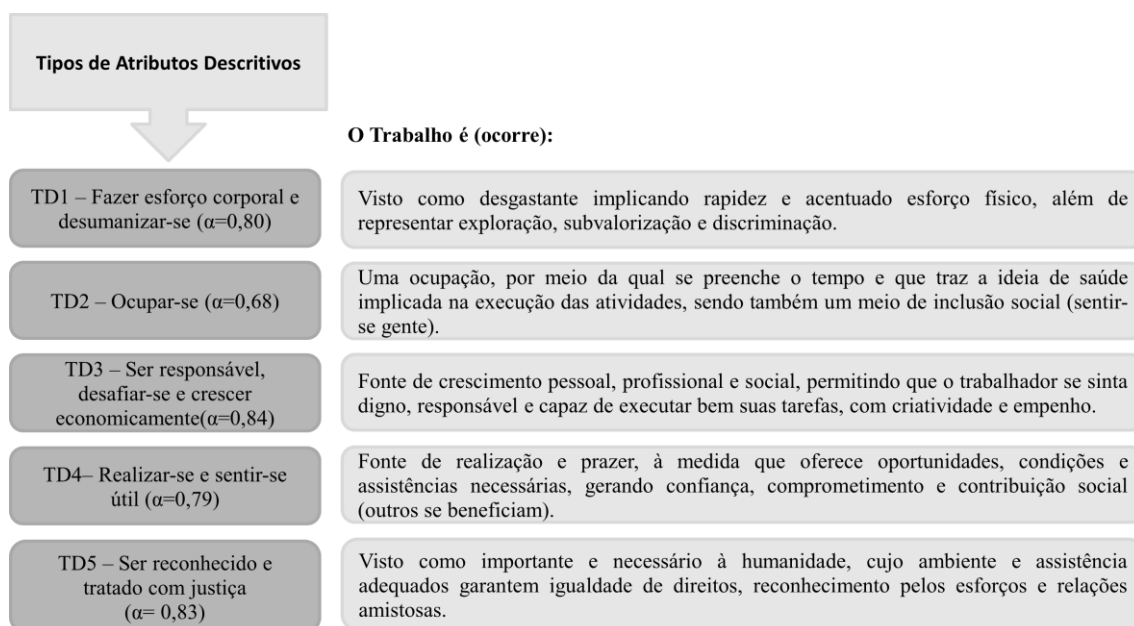


Figura 3. Tipos dos atributos descritivos

Para compreender a relação entre a solução com dez tipos adotada por Borges e Barros (no prelo) e a solução com cinco tipos adotada na pesquisa atual, apresenta-se aqui a Figura 4.

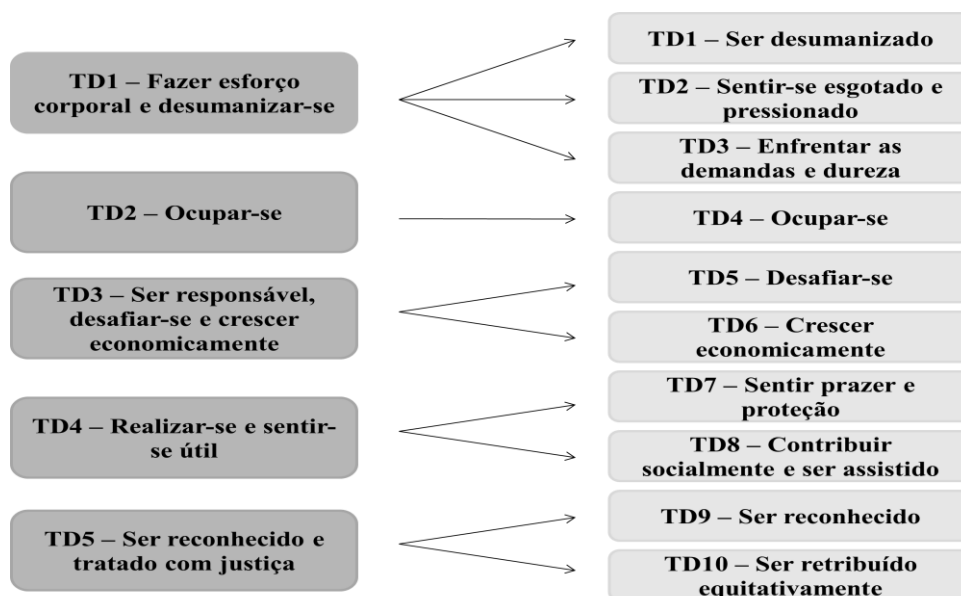


Figura 4. Relação entre os tipos descritivos adotados na pesquisa atual e na pesquisa desenvolvida por Borges e Barros (no prelo)

A ESD, segundo Moreira (2000) e Moreira e Tamayo (1999), teve sua primeira versão validada composta por 82 itens, dos quais os resultados (análise dos Componentes Principais com rotação Varimax) mostraram componentes com Alfa de

Cronbach variando entre 0,57 e 0,87. O questionário é composto por frases afirmativas, em que o participante deve responder com uma pontuação de 1 a 5 (escala *Likert*), variando entre discordo fortemente (1) e concordo fortemente (5). Semelhantemente à aplicação do questionário anterior, os participantes contam com uma escala impressa, com cores graduais, variando do branco (discordo fortemente) ao azul-escuro (concordo fortemente). Posteriormente, Moreira, et al. (2002) reviram e aprimoraram esse instrumento, resultando em uma versão reduzida (ESD II) (Apêndice C), composta por 60 itens, seguindo a mesma lógica do instrumento anterior, com o mesmo tipo de técnica empregada e apresentando Alfas de Cronbach satisfatórios, variando entre 0,70 e 0,84.

Conforme explica Távora (2003), a ESD II não foi aplicada em uma amostra das cinco regiões brasileiras como a primeira versão. No entanto, sua estrutura permaneceu similar (presença dos polos positivos e negativos) à escala original, mas com um número menor de itens, o que o tornou um instrumento de mais fácil aplicação. Além disso, essa segunda versão foi aplicada a uma amostra com nível de instrução mais próximo ao dos trabalhadores da construção civil, o que influenciou na opção da ESD II como instrumento adotado na presente pesquisa (os participantes da primeira versão possuíam a partir do ensino médio incompleto, ao passo que os da segunda versão se enquadravam no ensino fundamental completo).

Como dito anteriormente, Moreira (2000) e Távora (2003) consideram a existência de dois polos (negativo e positivo) norteadores dos significados do dinheiro, cujos componentes abrangem uma visão macro (Transcendência e Desigualdade), meso (Altruísmo e Conflito) e micro (Prazer e Sofrimento).

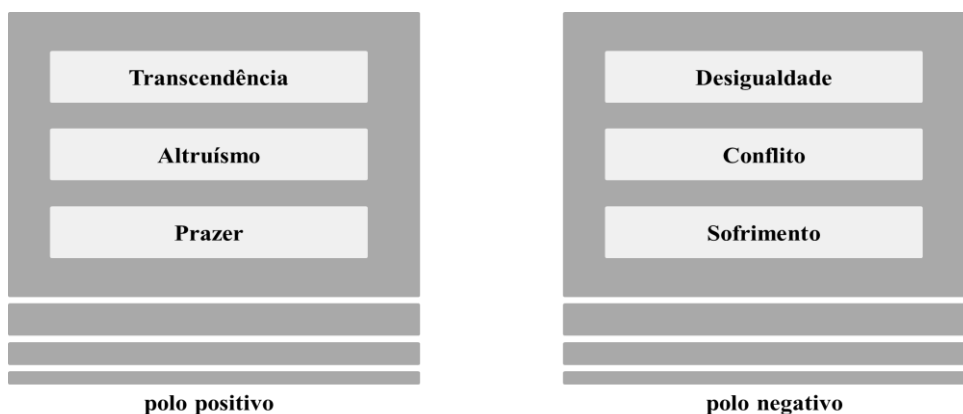


Figura 5. Representação dos polos dos significados do dinheiro

A Figura 5 permite visualizar os componentes dos significados do dinheiro encontrados na segunda versão da ESD (Moreira, et al., 2002).

Para a presente pesquisa, levantaram-se os componentes simbólicos do dinheiro mais percebidos pelos operários, utilizando o mesmo procedimento estatístico relatado por Távora (2003) e por Moreira, et al. (2002): Análise dos Componentes Principais, com rotação Varimax e critério de carga fatorial maior que 0,40. Com o auxílio do *scree plot*, observou-se uma solução indicando seis componentes (Apêndice D), os quais em conjunto explicam 40,96 % da variância (r^2). A Figura 6 apresenta os componentes encontrados, com o coeficiente alfa e o nível de variância para cada um deles, bem como a descrição do que cada componente representa.

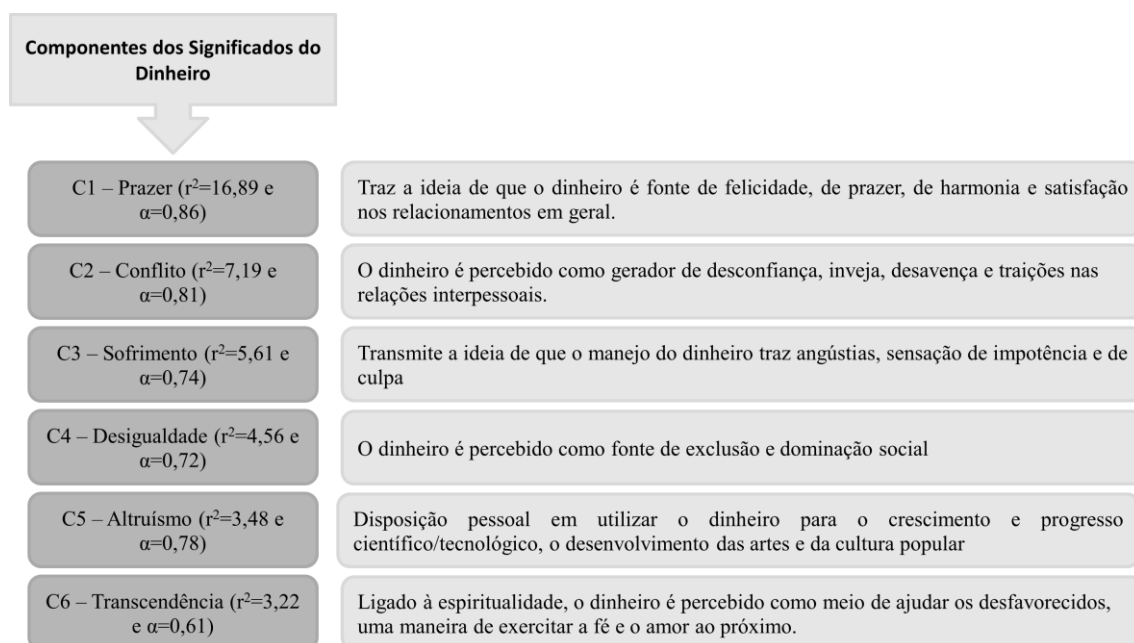


Figura 6. Componentes dos significados do dinheiro

Também foi aplicado um questionário sociodemográfico (Apêndice C), para caracterização da amostra, que visou o levantamento dos aspectos relativos à idade, sexo, tempo de trabalho, nível de instrução formal, entre outros relativos à escolarização. Limitaram-se esses aspectos ao mínimo, para preservar o anonimato dos participantes. Todos esses questionários foram organizados em um único formulário de coleta de dados.

Em suma, a primeira estratégia apresentada tem como ponto de partida o levantamento dos aspectos simbólicos do dinheiro e do trabalho, para possibilitar responder aos objetivos de pesquisa, apresentados no capítulo anterior. A Figura 7 traz

esquemáticamente o que foi tratado nessa seção, permitindo visualizar os aspectos analisados de cada um dos fenômenos e os recursos utilizados para acessá-los no contexto empírico.

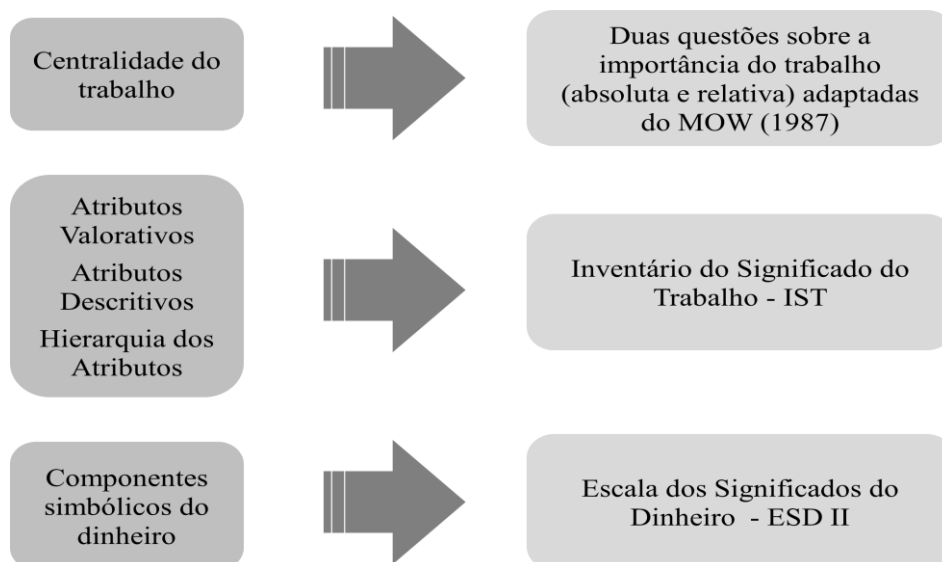


Figura 7. Aspectos do trabalho e do dinheiro explorados pelos instrumentos

6.1.1 – Amostra

A amostra foi composta por 302 trabalhadores provenientes de duas organizações, as quais são distintas quanto à forma de atuação e condição jurídica. A primeira, tratada como Organização A, é uma organização sem fins lucrativos, cujo propósito é oferecer suporte estrutural para o desenvolvimento das atividades da instituição a qual está vinculada. Tal organização pode ser caracterizada como uma prestadora de serviços de construção civil a uma instituição pública. A Organização B, por sua vez, é uma empresa privada, com fins lucrativos, consolidada no mercado belorizontino, cuja atuação abrange a construção, a compra e a venda de imóveis.

Dos participantes, 28,5% pertenciam à Organização A, distribuídos em quatro canteiros de obra (86 operários) e 71,5% à Organização B (216 operários), distribuídos em 16 canteiros. Destes, apenas 6% eram do sexo feminino e estavam empregadas na Organização B, representando 8,3% (n=18) do total de participantes dessa empresa.

Com relação ao nível de instrução, pouco mais da metade da amostra (n=160) possuíam ensino fundamental incompleto, representando o total de 53%. Do restante, 44,7% (n=135) possuíam entre ensino fundamental completo e ensino médio completo,

conforme detalha a Tabela 3. Ainda sobre nível de instrução, apenas 11,9% (n=36) dos participantes disseram continuar estudando. Destes, 12 participantes faziam algum curso técnico, sendo que 10 deles já completaram o nível médio, e o restante estudava ensino fundamental (n=8), médio (n=8) e outros (n=8). Perguntou-se também sobre o tempo de estudo que os operários consideraram ter estudado ao longo da vida. No entanto, optou-se por não incluir essa variável nas análises porque muitos não souberam responder com clareza acerca desse tempo, situando muitas vezes pela série concluída e/ou interrompida, o que não necessariamente indica o real tempo de estudo investido, se levar em conta as séries repetidas e multiseriadas (estudar em duas séries conjuntamente), por exemplo.

Tabela 3
Nível de instrução dos operários da construção de edificações

	Frequência	%
Nunca estudou	2	0,7
Ensino fundamental incompleto	160	53,0
Ensino fundamental completo	35	11,6
Ensino médio incompleto	49	16,2
Ensino médio completo	51	16,9
Ensino superior incompleto	4	1,3
Ensino superior completo	1	0,3
Total	302	100,0

A idade dos participantes variou entre 18 e 69 anos (M=34,86, dp=10,65), e o tempo médio de trabalho no setor da construção civil foi de 10,86 anos (dp=10,22), com mínimo de 0,05 anos e máximo de 48 anos. Também foi perguntado acerca do tempo de serviço no emprego atual, o qual apresentou uma média de 22,98 meses (dp=31,40).

6.1.2 – Procedimentos de coleta de dados

A cada participante era lido o TCLE (Apêndice B) e, após a assinatura, seguia-se a aplicação dos questionários, o que aconteceu individualmente e com o auxílio de um dispositivo de mão informatizado (*Pocket PC*) para registro das respostas. Os questionários apresentados na seção anterior foram digitalizados em programa específico para adequar-se ao formato do *pocket*. Esse recurso facilitou a aplicação dos

instrumentos, já que as respostas não dependiam da leitura ou escrita dos participantes, cujo nível de instrução é normalmente baixo. O aplicador lia cada item do questionário e anotava a resposta dada pelo participante no próprio *pocket*. Para auxiliar nas respostas, foram utilizadas gravuras com desenhos que correspondiam às esferas da vida (trabalho, família, comunidade, religião e lazer) e, escalas impressas coloridas para responder ao IST e a ESD II, conforme explicado na seção anterior.

6. 1. 3 – Análise de dados

Para auxiliar esse processo, as respostas aos questionários estruturados foram transferidas para o banco de dados do SPSS (Statistical Package of Social Sciences), por meio do qual foi possível realizar as análises simples de rotina para descrição da amostra (por exemplo, frequências e medias), bem como estimar os escores nos tipos de atributos valorativos e descritivos dos significados do trabalho e nos componentes dos significados do dinheiro de acordo com a estrutura de cada instrumento. Em seguida, foram realizados os procedimentos estatísticos (análise de frequência, de regressão, teste t e ANOVA), os quais serão descritos no capítulo subsequente (evitando repetições), tendo em vista os objetivos específicos da presente pesquisa.

6. 2 – Entrevistas e outras técnicas complementares

Realizaram-se entrevistas semiestruturadas, com o apoio de roteiro previamente elaborado (Apêndice E). Conforme Minayo (2008) explica, um roteiro de entrevista é uma lista de temas que permite explorar os “indicadores qualitativos de uma investigação” (p. 189), sob a ótica do entrevistado. Essa lista, dentro da modalidade assinalada, deve conter tópicos que abrangem esses indicadores, para nortear o entrevistador, sendo flexível, à medida que favorece uma fluidez da conversa e permite explorar novos temas e questões trazidos pelo entrevistado.

Para elaboração do roteiro, levaram-se em conta as respostas obtidas nos questionários aplicados, consulta a alguns documentos acessíveis no período de desenvolvimento da pesquisa (por exemplo, boletins do sindicato dos trabalhadores e convenção coletiva) e também as observações registradas na forma de diário de campo. Entrevistaram-se operários e técnicos de segurança nos canteiros de obras e, na direção da empresa, engenheiros e dirigentes da área de gestão de pessoas, de ambas as

organizações, com o mínimo de seis meses na organização, totalizando 16 participantes. Com vistas a garantir o anonimato dos mesmos, optou-se por organizar as entrevistas por meio de numeração e identificá-las apenas chamando o entrevistado de operário e de gestor (técnicos de segurança e dirigentes).

Tendo em vista o primeiro objetivo – caracterizar o contexto organizacional e ocupacional dos participantes – e para complementar e dar sentido às respostas dos questionários, foram elaborados três roteiros. O primeiro refere-se aos aspectos que caracterizam a organização, como sua história, políticas de gestão, diferencial perante concorrência, entre outros. Responderam a esse roteiro os gestores e alguns operários. O segundo explorou aspectos que caracterizam o trabalho (trajetória e tempo de atuação do entrevistado no setor da construção, como são realizadas as atividades, condições de trabalho, entre outros), as finanças (administração do dinheiro, planejamento financeiro, etc.) e o dia a dia do participante (rotina casa/trabalho/casa). O último roteiro refere-se aos aspectos relativos à centralidade do trabalho (por exemplo, relevância do trabalho, relação entre trabalho e família, lazer e religião). Responderam ao segundo e terceiro roteiros apenas os operários.

Para a realização das entrevistas, optou-se por uma amostra de conveniência, dada a escolha dos canteiros ter se baseado na receptividade à pesquisa encontrada dentro dos canteiros, no período da coleta de dados. O número de participantes para as entrevistas atendeu ao critério da saturação, conforme assinala Minayo (2008), isto é, até que o pesquisador perceba ter apreendido a lógica interna do grupo pesquisado (o conteúdo de suas falas). Embora as duas organizações estivessem cientes dessa segunda etapa, a direção de cada uma delas foi notificada a respeito do início dessas entrevistas. Além disso, as entrevistas foram previamente agendadas com os engenheiros responsáveis pelos canteiros, de maneira que não prejudicasse o andamento da atividade do entrevistado (no dia da entrevista) e este pudesse participar com tranquilidade da entrevista.

Semelhantemente à primeira etapa, relativa à aplicação dos questionários estruturados, o entrevistador se apresentava e esclarecia sobre os objetivos da entrevista e a importância de se usar um gravador para tal atividade. Também foi apresentado o TCLE (Apêndice B) e, após autorização assinada, dava-se início à entrevista. Assim como na etapa anterior, a entrevista aconteceu nos refeitórios dos canteiros de obra selecionados. Concluída as entrevistas, estas eram transcritas literalmente para análise posterior.

PARTE III – RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Capítulo 7

Análise e discussão dos resultados

Se eu pudesse falar alguma coisa eu queria agradecer as pessoas que deu força pra mim, pra eu ter uma melhora de salário. Eu agradeço muito essas pessoas que fez isso por mim. Porque às vezes é difícil as pessoas ajudar os outros, e as pessoas que me deu essa oportunidade, que foi muito bom pra mim.

Entrevista 7 – Operário

No presente capítulo, à medida que os resultados serão apresentados, seção a seção, já serão também confrontados com a literatura, bem como apresentadas as reflexões derivadas. Por isso, intitulou-se o presente capítulo de “Análise e discussão dos resultados”. Para tanto, o capítulo está organizado em quatro seções, seguindo os quatro objetivos específicos apresentados no capítulo 5. Assim, o primeiro refere-se à caracterização das organizações e do contexto ocupacional, o segundo e terceiro aos aspectos simbólicos do dinheiro e do trabalho mais percebidos pelos operários, respectivamente, e o quarto à relação entre os aspectos simbólicos referentes aos dois fenômenos (dinheiro e trabalho).

7.1 – Caracterização das organizações e contexto ocupacional

Caracterizar o contexto organizacional em que os participantes trabalham é o primeiro objetivo específico da presente dissertação. Ele é um objetivo intermediário, tendo em vista a consecução do objetivo geral, posto que, numa abordagem psicossociológica, os significados do dinheiro e do trabalho só podem ser compreendidos no contexto vivencial dos participantes. No entanto, a descrição apresentada na presente seção partiu de uma seleção dos conteúdos necessários a tal compreensão, evitando detalhes que pudessem identificar e/ou expor as organizações colaboradoras e os entrevistados.

Então, a partir das análises das respostas às entrevistas, dos registros de diário de campo e dos documentos consultados, identificaram-se cinco temas centrais, conforme

ilustra a Figura 8. Logo, tem-se (1) características da construção civil, retratando o contexto atual vivenciado pelo setor de edificações, bem como aspectos gerais das organizações participantes, (2) características das organizações englobando pontos relevantes e diferenciadores, (3) captação e desenvolvimento de mão de obra, indicando os aspectos que configuram o trabalho e a mão de obra nesse segmento, bem como o modo como cada organização lida com seu quadro de pessoal, (4) aspectos trabalhistas, de acidentes/segurança no trabalho e sociogerenciais, e (5) contrapartidas do trabalho, abrangendo salários e alternativas para melhoria de renda. O primeiro dos temas apresentados refere-se ao setor da construção civil de maneira ampla e generalista, ao passo que os demais reportam ao contexto das organizações participantes.



Figura 8. Temas centrais sobre o contexto organizacional

No primeiro grupo temático, os entrevistados destacaram o atual aquecimento econômico na construção civil brasileira. Segundo um dos entrevistados, desde o ano de 2004, a construção tem experimentado um ritmo de crescimento acelerado e isso tem impactado na demanda por mão de obra especializada no setor (escassa no mercado de trabalho).

De acordo com o Sindicato das Indústrias da Construção Civil de Minas Gerais (Sinduscon-MG), esse crescimento fica evidente na divulgação do número de imóveis colocados à venda (6.201 em 2010, um dos maiores índices nos últimos 16 anos), da elevação dos preços desses imóveis (aumento de 13,96% em 2010, com perspectivas de

preços mais elevados para os próximos anos)²¹ e do aumento de vagas formais no setor (foram geradas 37.598 vagas, também em 2010)²². O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção de Belo Horizonte e Região (STIC-BH) também ressaltou o crescimento no setor, mencionando várias obras na capital mineira, como o Centro Administrativo, a reforma no estádio de futebol Mineirão e as construções de prédios residenciais espalhadas por toda a cidade²³.

Com o aumento de oferta de emprego, a escassez de mão de obra especializada, segundo o Sinduscon-MG²⁴, é um dos problemas mais imediatos vivenciado na construção civil atualmente, corroborando com as observações de autores como Cattani (2001), Mello e Amorim (2009), P. H. F. Santos (2010) e dados divulgados pelo Governo (DIEESE, 2011; PED, 2012). O referido sindicato divulgou um acordo firmado entre representantes do Governo Federal, dos trabalhadores e dos empresários da indústria da construção, no segundo semestre de 2011, prevendo entre outras coisas, melhorias na formação desses trabalhadores.

A questão da intervenção do Governo no processo de formação de mão de obra foi destacada na fala de um dos gestores entrevistados, o qual aponta a ausência do mesmo como um fator que dificulta atingir níveis de produtividade satisfatórios, como no trecho:

Então, eu acho que a mão de obra hoje, por absoluta ausência do Estado em oferecer formação profissional para os trabalhadores da construção civil, e por um mercado superaquecido a gente tem mão de obra subqualificada, que não consegue atingir, vamos dizer assim, os coeficientes de produtividade estabelecidos convencionalmente em outras épocas, sabe? Hoje eles têm uma produtividade menor. (Entrevista 8 – Gestor)

Observa-se que há uma necessidade de melhorar o nível de instrução formal desses trabalhadores que ainda é considerado bastante baixo (Cockell, 2008; Oliveira & Iriart, 2008; P. H. F. Santos, 2010) e nisso, o Estado deve cumprir com o seu papel de fornecer educação formal. Essa reivindicação, no entanto, mostra-se contraditória quando se indaga acerca do quão pouco o setor tem investido em cursos e/ou

²¹Disponível em: <http://www.sinduscon-mg.org.br/site/artigos.php?id=1349>

²²Disponível em: <http://www.sinduscon-mg.org.br/site/artigos.php?id=1348>

²³Disponível em http://www.sticbh.org.br/boletins/folheto%20marreta%2015_10_2008.pdf

²⁴ Disponível em: <http://www.sinduscon-mg.org.br/site/artigos.php?id=1341>

treinamentos e em políticas e iniciativas para que esse investimento alcance esses trabalhadores, conforme discutido no terceiro grupo temático (captação e desenvolvimento de pessoal). Com a fase de crescimento que o setor da construção civil tem experimentado, destacada tanto pelos entrevistados como pelos documentos consultados, aumentar a oferta de mão de obra especializada no mercado tem sido o principal desafio a ser enfrentado por esse segmento de atividade.

O segundo grupo temático retratou características mais específicas das organizações colaboradoras da presente pesquisa. No que se refere ao campo de atuação, ambas se enquadram no subsetor de edificações. A Organização A conta com um quadro de 751 funcionários e a Organização B com 2.187 funcionários, sendo consideradas de médio porte²⁵.

Em seus aspectos mais gerais, a Organização A é uma prestadora de serviço para uma instituição pública (desde a década de 1980), sem fins lucrativos, cujas obras vão desde a construção de prédios à reforma e manutenção dos mesmos. Por prestar serviços a um órgão do Governo, ela está submetida aos mesmos mecanismos de fiscalização, como processo de licitação para compra de material e contratação de serviços especializados. Por consequência, já apresenta uma tradição consolidada de prever suas compras com antecipação e de lidar com um planejamento minucioso. A Organização B, por sua vez, é uma organização privada (28 anos de existência) e inserida no mercado de construção, venda e aluguel de imóveis (predominantemente habitacionais) por ela construídos. Tal mercado vive um ciclo de expansão como já se assinalou. Além disso, essa organização encontra-se entre as cinco maiores construtoras privadas em Minas Gerais. Os operários da Organização B relataram que a organização encontra-se em crescimento e acreditam ser uma oportunidade para eles mesmos crescerem, como retrata o trecho: “(...) o aspecto que eu vejo positivo é só o crescimento dela, e com isso o meu crescimento próprio, né? Se ela tá crescendo, eu tenho tudo pra crescer junto, né?” (Entrevista 9 – Operário). Na Organização A, os operários relataram haver crescimento no setor de uma forma mais ampla.

Acerca da organização do trabalho, a rotina em cada uma das organizações foi retratada de maneira distinta pelos participantes. Na Organização A, os entrevistados não relataram trabalhar sob grandes pressões para garantir a produção, e mostraram que

²⁵ Esses dados foram retirados de entrevistas realizadas com os dirigentes e de fontes documentais. Optou-se pela não especificação dessas fontes, de maneira a preservar o anonimato das organizações participantes.

há uma preocupação, por parte da organização, em construir bens com alta durabilidade e qualidade. Por não poderem oferecer premiação e adicional por produção, essa organização aplica como tática para manter o quadro de funcionários: cesta básica com produtos de melhor qualidade, vale-refeição e vale-transporte sem descontar na folha de pagamento. Esses aspectos são vistos pelos operários como forma de assisti-los, como nos trechos: “(...) igual o vale-transporte, ele é descontado 6% no salário da gente lá fora, e aqui eles não desconta. Se a gente faltar aí desconta o mesmo valor do vale-transporte e lá fora desconta os 6%” (Entrevista 7 – Operário); e

Lá fora pra você trabalhar, às vezes o cara aperta a gente muito pra trabalhar, pro serviço sair rápido. Quer obra pra vender, de comercialização, eles trabalha muito acelerado, não olha muito nada a segurança da gente. Às vezes coloca a gente em lugar muito de risco e aqui não, eles olham muito o lado do trabalhador nessa parte. (Entrevista 7 – Operário)

Na Organização B, as falas dos entrevistados indicam maior pressão no tocante à produção e à assiduidade. Isso está implícito nas estratégias (premiações e sorteios) utilizadas pela organização para aumentar a produção, tendo em vista o mercado competitivo e os prazos de entrega do produto. As premiações são oferecidas em dinheiro, conforme as metas de produção atingidas. Os sorteios, por sua vez, são de eletrodomésticos (por exemplo, microondas, televisão e geladeira) e contemplam apenas os trabalhadores que não obtiveram nenhuma falta durante o mês, como se observa nos trechos: “(...) os funcionários envolvidos na produção eles têm sim, periodicamente, eu não sei qual o critério que é utilizado na produção. Eu sei que tem uma meta para ser atingida. Aí paga a premiação, né? Que é o prêmio de produção (...)” (Entrevista 5 – Gestor); e

(...) quanto ao sorteio, o funcionário que não falta é contemplado, da parte operacional. (...) A questão do prêmio, a empresa adotou o seguinte: o funcionário que tem uma falta, mesmo que justificada perde-se 30% do prêmio. Se o funcionário tem duas faltas, mesmo que justificadas, ele perde 50% do prêmio. E se ele tem três faltas ele perde o prêmio, perde totalmente (...). (Entrevista 12 – Gestor)

Acerca das estratégias adotadas pela Organização B, ressalva-se que os entrevistados reconheceram as premiações como benefícios oferecidos pela

organização, mas não manifestaram elogios a esses benefícios. Durante as visitas aos canteiros, os operários manifestaram insatisfação e criticaram o modelo de premiação e sorteio, dizendo serem pouco eficazes, já que poucos ganhavam. Houve também divergência entre eles sobre a compreensão desse modelo, sendo poucos os que conseguiram explicar o funcionamento do mesmo. Um dos gestores entrevistados relatou essa insatisfação dos funcionários, como mostra o trecho:

Eles entendem, mas não concordam. Porque até certo ponto, se colocando no lugar do outro, às vezes vai acompanhar um filho no médico ou às vezes a esposa passa mal à noite, e aí vai durante o dia acompanhar a esposa, o filho no médico. Aí acaba que se faltou por um motivo assim a gente é obrigado a não pagar o prêmio. (Entrevista 12 – Gestor)

Em contrapartida, os entrevistados destacaram, de maneira positiva, melhorias do espaço de convivência dos trabalhadores:

Atualmente a empresa ela tem usado é benefícios mesmo, (...) o refeitório da gente fica é limpo; ela tem mantido o horário do almoço, ela sempre põe uma mesa de pingue-pongue, põe televisão. Ela mostra alguns atrativos na área de convivência mesmo, na área de vivência da pessoa, (...) a pessoa fica num momento mais agradável dentro da obra, porque a gente passa mais dentro do serviço do que dentro da casa da gente. (Entrevista 9 – Operário)

As percepções distintas dos entrevistados sobre o modo como o trabalho é conduzido nas duas organizações relaciona-se diretamente com os objetivos de atuação que cada uma delas possui. A Organização A, por ser uma prestadora de serviço a um órgão público, não impõe um ritmo acelerado na produção, pois não depende diretamente do mercado de vendas para se manter. Em contrapartida, existe uma pressão implícita no tocante à qualidade e às metas de produção que os operários devem seguir para manter-se no quadro de funcionários. Na Organização B, a pressão por produção é acentuada e os operários mostraram sentir o impacto disso pela forma como são concedidas gratificações e/ou benefícios (condições árduas).

O terceiro grupo temático contempla assuntos relacionados ao modo como as duas organizações captam e desenvolvem sua mão de obra. Ambas as organizações contam com um setor de pessoal para fazer, entre outras coisas, o processo de

contratação. Uma vez admitido, o operário passa por um período de experiência (previsto em lei²⁶) de três meses. A possibilidade de crescimento e promoção para o operário surge conforme a necessidade da organização e quando há vagas disponíveis. Nestas circunstâncias, o operário é avaliado conforme o seu desempenho no trabalho.

Treinamentos também são oferecidos, para melhorar a qualificação e a instrução formal. Nesse caso, gestores da Organização A relataram haver treinamento sempre quando há um material novo a ser utilizado e/ou conforme a necessidade, como em: “(...) depende da atividade, se for uma atividade nova, por exemplo, um material novo que vai ser aplicado, uma coisa assim a gente chama o representante ou o fornecedor pra orientar, né?” (Entrevista 10 – Gestor). Na organização B, os gestores disseram haver treinamento também de acordo com a necessidade: “O primeiro critério é a demanda. Surgiu a demanda, surgem os treinamentos. Os treinamentos dessa empresa, eles são teóricos e práticos. Metade, meio a meio (...) e a prática é na obra com a gente” (Entrevista 12 – Gestor).

Em contrapartida, operários da Organização A relataram não haver muitos treinamentos oferecidos pela organização, embora reconheçam que são assistidos pelos engenheiros sempre que há necessidade: “no que precisar e perguntar qualquer coisa, eles explica. Sempre que tem um serviço novo eles explica também. A gente faz o que eles explica pra gente” (Entrevista 7 – Operário). Na Organização B, um dos operários entrevistados disse sentir-se assistido: “(...) existe treinamento pro pessoal da elétrica, existe treinamento pro pessoal da carpintaria, armação, (...) constantemente ela fornece curso pra pedreiro, pra poder pegar a mão de obra” (Entrevista 9 – Operário). Essa fala, no entanto, não é compartilhada pelos outros trabalhadores dessa organização. No período de visita aos canteiros, os entrevistados disseram ser rara a oferta de treinamentos da organização para eles. Muitos não souberam dizer a quanto tempo havia passado por um curso de capacitação.

Além dos treinamentos, há também cursos para melhorar o nível de instrução formal oferecidos por ambas as organizações. A Organização B oferece o curso em um dos canteiros que ela possui, sendo tal curso aberto e disponível para todos os seus operários. A Organização A, por estar vinculada a uma instituição pública, tem facilitado mais o acesso dos operários a programas para melhoria do nível de escolaridade, haja vista que boa parte dos canteiros de obras está concentrada dentro da

²⁶ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Art. 445, Parágrafo Único, disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

instituição, não havendo necessidade de longo deslocamento (por exemplo, transporte público) para se chegar às salas de aula. Ambas as organizações entendem que a desvinculação (conclusão de obra, por exemplo) do operário da organização aumenta a probabilidade do mesmo abandonar os estudos. A questão de existir poucos inscritos nas aulas oferecidas é retratada de maneira divergente pelos gestores entrevistados. Destes, apenas um (da Organização A) entende que a evasão está relacionada à jornada de trabalho e ao desgaste físico comum nesse setor:

Acho que primeiro é o cansaço. O cara sai de casa, geralmente eles moram longe (...), anda muito a pé, trabalha o dia inteiro com serviço às vezes pesado, (...) costuma demorar duas horas pra chegar [em casa]. Pra eles saírem daqui e ainda irem pra uma sala de aula, ficar lá até oito, nove horas da noite pra depois ir, ele vai chegar em casa meia noite, uma hora, pra levantar cinco de novo. Muitos começaram a animar, mas você vê que não fica. (Entrevista 10 – Gestor)

Os outros gestores (ambas as organizações) atribuíram essa evasão à falta de interesse do operário, enquanto este último destaca o cansaço e a distância casa/trabalho como fatores que desestimulam a volta aos estudos:

Eu acho que vontade a gente tem, mas o trabalho da gente é muito cansativo. Você sair daqui e ir pra escola, tudo é esforço, né? Mas a gente sair daqui, ir pra escola, depois ir pra casa, sai de lá umas dez horas, até que você pega o ônibus, vai pra casa, vai chegar onze horas, meia-noite, pra levantar cinco, cinco e pouco. (Entrevista 7 – Operário)

Com relação às demissões, estas acontecem, nas duas organizações, geralmente por indisciplina (descumprimento das normas internas das organizações), conclusão de obra (quando não há mais nenhum canteiro da organização que esse operário possa trabalhar) e desejo do próprio operário em sair (para reformar a própria casa e/ou ganhar mais como autônomo).

Na Organização A, há uma participação maior da gerência do canteiro (engenheiro, técnico de segurança e encarregado de obra) no processo de contratação. Os candidatos pré-selecionados por essa gerência são, então, encaminhados ao departamento de pessoal da organização, o qual providencia os documentos e avaliações necessários para efetivar a contratação: “Eles chegando lá no departamento de pessoal a

gente indicando, eles já entram automaticamente no processo admissional. Eles já pegam, mandam pro exame médico, solicita a documentação, certidão dos meninos, esses negócios, é um processo já” (Entrevista 10 – Gestor). Na organização B, essa parceria, segundo a fala dos entrevistados, não ocorre ou não é bem sucedida, como mostra o trecho:

Olha, essa é uma questão mais voltada para os recursos humanos da empresa (...). Tem critérios que eu até questiono, que tem funcionário que chega aqui uns drogados, outros embriagados, outros possuídos e eu fico até pensando: quê que o pessoal, quê que eles perguntam lá no RH, porque também é uma incógnita (...). (Entrevista 5 – Gestor)

Acerca desse aspecto, durante a atividade de campo da pesquisa, não foi observada a visita de funcionários da área de gestão de pessoas da Organização B nos canteiros de obra. Houve, inclusive, um episódio em um dos canteiros, no período em que foram aplicados os questionários estruturados, quando vários operários perguntaram aos aplicadores como é realizada a avaliação psicológica para que um candidato consiga a promoção. Esses operários disseram que são indicados pelo engenheiro e/ou mestre de obras para serem promovidos a oficial (por exemplo), mas quando são avaliados pela equipe do setor de gestão de pessoas, eles costumam ser reprovados. As explicações oferecidas por esse departamento são insuficientes ou pouco convincentes segundo olhar operário. Esse episódio corrobora a fala apresentada anteriormente acerca do distanciamento entre gerência do canteiro de obra e da gestão de pessoas dessa organização. No caso da Organização A, a relação mais estreita entre canteiro/setor de pessoal pode favorecer a uma maior valorização e reconhecimento da experiência desses funcionários que atuam mais diretamente com a mão de obra.

Os recursos mais utilizados pelas organizações para captar a mão de obra são: divulgação de vaga nos próprios canteiros, placas de aviso de vaga na porta desses canteiros e divulgações no boletim informativo dos ônibus urbanos e em jornais populares. Apesar dessa divulgação, as duas organizações relataram dificuldades em encontrar mão de obra, sobretudo a especializada, indicando ser uma dificuldade geral em todo o segmento, como mostram os trechos:

Eu tenho alguns contatos em São Paulo, o problema está lá também (...). Isso é do momento do mercado e o mercado como não tem curso técnico e não tem gente

interessada não. A nossa área, é muito triste, mas em alguns casos a gente é até mal visto. Então, o pessoal não quer mais saber de construção civil. Não quer saber mais de trabalhar em um meio, em um ambiente de trabalho tão agressivo. (Entrevista 12 – Gestor)

(...) ultimamente mão de obra não tá fácil, não! Por causa desse aquecimento de mercado, tem muita obra, tem a copa do mundo tai, né?, em 2014. Então, eu fiquei sabendo, por exemplo, que no (...) eles puseram anúncio duas semanas seguidas pra contratar servente e não apareceu ninguém. (Entrevista 10 – Gestor)

As falas destacadas são de pessoas que estão em posição de gerência. No entanto, os operários entrevistados relataram perceber a falta de trabalhadores no setor, quando disseram ser consultados pelos encarregados acerca de algum conhecido que precisa de emprego e que se possa indicar. Em um dos trechos destacados, reconhecem-se as más condições de trabalho que tornam o setor pouco atrativo para os trabalhadores, contribuindo para a escassez de mão de obra. Essa realidade tem sido discutida por alguns autores (Cockell, 2008; Mello & Amorim, 2009; Oliveira & Iriart, 2008; P. H. F. Santos, 2010) sendo apontada como um dos grandes desafios do setor.

Ressalva-se que, nos documentos consultados, encontrou-se uma divulgação do STIC-BH, por meio de boletins informativos (Marreta²⁷), de que muitas construtoras têm buscado trabalhadores (geralmente jovens com idade entre 18 e 30 anos) no interior de Minas Gerais e em outros Estados para resolver o problema da falta de mão de obra, mas que essas construtoras não têm oferecido boas condições de moradia e/ou permanência para os mesmos na capital mineira. Essa situação foi encontrada em apenas um canteiro de obra da Organização B. Como a obra estava já em fase de conclusão, esse alojamento estava sendo desativado.

Os assuntos elencados pelos participantes nesse grupo temático revelam o modo como as duas organizações têm lidado com sua mão de obra e o que têm feito para melhorar a qualidade dos serviços prestados por ela. Um dos pontos que chama a atenção, e que corrobora com a discussão feita no primeiro grupo temático, refere-se ao modo como têm sido oferecidos os cursos de capacitação profissional. Nas falas dos gestores esses cursos têm sido ministrados conforme a demanda nos canteiros de obra. No entanto, parecem ser pontuais e específicos para uma determinada atividade ou fase

²⁷Disponível em: <<http://www.sticbh.org.br/boletins/2011/juventude%20levante-se%20-%208%20novembro.pdf>>

de uma obra. Não apareceram na fala de nenhum dos gestores entrevistados iniciativas que visassem preparar a mão de obra de maneira mais ampla, para que esses trabalhadores pudessem ser capazes de atender o padrão de qualidade e produtividade necessário para o pleno desenvolvimento do setor, cuja necessidade de investimento foi bem discutida por Melo e Amorim (2009).

Os dirigentes de ambas as organizações também relataram oferecerem cursos que visam melhorias no nível de instrução formal dos trabalhadores. Chama a atenção, entretanto, o fato de essas oportunidades não virem acompanhadas de um investimento mais direto para melhorar as condições de participação dos operários. A tática utilizada pela Organização B, por exemplo, para que os operários assistam às aulas foi liberá-los pouco mais cedo do fim de expediente, de maneira que pudessem se deslocar em tempo hábil ao canteiro que possui a sala de aula²⁸. No entanto, é provável que eles ainda continuem sob as mesmas pressões para atingir as metas de produção, além de terem um período mais reduzido de descanso entre um dia e outro de trabalho (o deslocamento a outro canteiro, na maioria dos casos, implica em maior tempo gasto de retorno para casa). Em outras palavras, o operário da construção de edificações tem a possibilidade de melhorar seu nível de instrução, mas continua trabalhando sob as mesmas condições e regime de trabalho, o que, por sua vez, inviabiliza a permanência dos operários nos cursos oferecidos.

Outro ponto que merece atenção refere-se ao modo como tem sido realizada a captação de mão de obra, que parece seguir os procedimentos tradicionalmente conhecidos de recrutamento. Embora tenha surgido na fala dos gestores a dificuldade de se encontrar mão de obra mais experiente e preparada, não apareceu no discurso dos mesmos a adoção de novos procedimentos para se chegar a esses trabalhadores. A literatura indica que há no setor um crescente uso de serviços terceirizados e/ou intermediados por empreiteiros, além de problemas com alta rotatividade nas organizações (Barros & Mendes, 2003), o que indica que as práticas adotadas pelas organizações para captar e manter essa mão de obra em seu quadro de funcionários não tem surtido o efeito desejado. Se muitos operários têm preferido trabalhar como terceirizado ou como autônomo, que, em sua maioria não oferece condições adequadas de trabalho e/ou de segurança (Cockell, 2008), é de se questionar a fragilidade das práticas adotadas pelas organizações nesse processo de captação de mão de obra.

²⁸A Organização B possui diversos canteiros de obra espalhados pela cidade, mas apenas um deles possui uma sala de aula para os operários.

O quarto grupo temático diz respeito aos aspectos trabalhistas, de acidentes/segurança no trabalho e sociogerenciais. Os entrevistados (gestores e operários) das duas organizações destacaram a aplicação das normas de segurança no trabalho como fator de diferenciação perante as outras construtoras. Elas ainda relataram a ocorrência de acidentes no trabalho, mas de forma esporádica e com gravidade de leve à moderada. As duas organizações contam com um trabalho voltado à prevenção, por meio de encontros semanais para instrução, avisos e alertas sobre os riscos de acidente, além de trabalharem com todos os equipamentos de proteção necessários para cada espécie de atividade. Os tipos de acidentes mais comuns relatados foram: cortes leves nas mãos, machucados nos dedos (por martelo) e no olho (fragmento de material) e pisar em pregos no chão. A ocorrência de acidentes é vista, muitas vezes, pelos gestores como responsabilidade do próprio operário, quer não usando adequadamente os equipamentos de proteção, quer não estando atento durante a execução da tarefa. Acerca disso, um entrevistado da Organização A chamou a atenção ao constrangimento que o operário vivencia quando sofre um acidente no trabalho, como mostram os trechos: “A gente passa até por, ah o pessoal tenta intimidar a gente como se aquilo aconteceu por querer da gente, entendeu? Acidente não acontece com a gente por querer, quem vai querer machucar si próprio?” (Entrevista 7 – Operário); e

(...) porque às vezes a gente passa por um constrangimento muito grande. Às vezes, se é uns arranhão nem mostra porque sabe que vai colocar como se fosse responsabilidade nossa. Então (...) tem esse lado de acusação muito forte, a gente, eu nem imaginava que essas pessoas passassem por isso, mas quando eu me acidentei, fiquei constrangido com aquilo. (Entrevista 7 – Operário)

Apesar de o cuidado com a segurança do trabalhador ter sido apresentado pelos entrevistados da Organização A, como algo que a organização se preocupa e cuida, um dos gestores, no entanto, percebeu esse aspecto como deixado para segundo plano pela organização, como no trecho:

Aqui, por exemplo, chega igual o engenheiro chegou outro dia e perguntou pra nós. Eu falei pra ele que tava faltando equipamento de proteção aqui, de proteção individual, o EPI [equipamento de proteção individual]. Ele chegou pra mim e falou que a obra aqui tinha uma rotatividade grande de engenheiros, então por isso não teve como seguir o

cronograma de compra. Eu falei com ele: ‘Mas é engraçado, areia e cimento não faltaram’. (Entrevista 4 – Gestor)

As visitas aos canteiros da referida organização não denunciaram a falta de equipamentos relatada pelo gestor. Ao contrário, os operários relataram que a organização tem o cuidado para que não faltem os equipamentos de proteção, chegando a mencionar que a obra não se desenvolve sem que esses equipamentos estejam nas mãos deles. Cabe indagar se a falta apontada pelo gestor é algo pontual, ou se ocorre com alguma frequência, e, nesse caso, como a organização lida com essa falta, visto que os operários não se mostram satisfeitos com a postura da organização para com a segurança.

Dos aspectos relativos às condições físicas e materiais próprios à construção civil, as visitas aos canteiros para aplicação dos questionários estruturados permitiram observar diferenças quanto ao cuidado e organização dos mesmos entre as duas organizações. Na Organização A, observou-se um maior cuidado quanto ao uso dos equipamentos de proteção e o lugar onde os aplicadores puderam realizar a coleta. Todos os aplicadores passavam pela cabine de entrada do canteiro para receber o capacete e a bota, antes de serem conduzidos ao refeitório dos operários (local onde foram aplicados os questionários e realizadas as entrevistas). Os canteiros também estavam organizados no que se refere à disposição dos materiais de uso e dos entulhos. Em conversa com os operários, eles disseram que os técnicos de segurança sempre instruem para retirar pregos de madeira, para recolher prego do chão ou qualquer objeto passível de machucar. Segundo eles, a fiscalização é constante. Na Organização B, a preocupação com relação ao uso dos equipamentos básicos (capacete e bota) pela equipe de pesquisa se concretizou na exigência de assinatura por cada membro de documento comprometendo-se com tal uso, mas não na oferta sistemática de equipamentos na entrada do canteiro de obra. Por consequência, a maior parte da coleta de dados foi realizada sem esses equipamentos. Essa situação de falta de EPIs (equipamentos de proteção individual) se estende para outros visitantes nos canteiros. A organização dos canteiros variou entre eles, encontrando-se tanto ambiente mais organizado, quanto ambiente com entulhos espalhados, pedaços de metais no espaço de trânsito e restos de comida nos cantos. Ressalva-se, no entanto, que os operários dessa organização disseram seguir corretamente as normas de segurança.

Outro ponto apresentado, em ambas as organizações, diz respeito às questões trabalhistas, cujas reclamações mais comuns por parte dos operários são demissões injustas e desvio de função. Na Organização B, a ocorrência de causas trabalhistas é relatada com mais frequência. Sobre isso, pode-se supor que o fato de essa organização estar no setor privado, em que a corrida por um espaço no mercado extremamente competitivo faz com que as pressões sejam mais percebidas pelos trabalhadores, por meio das cobranças e exigências dos gerentes, fazendo com que se sintam mais prejudicados e/ou explorados. Durante visita aos canteiros, observou-se a presença de fiscais sindicais em alguns canteiros de obra das duas organizações. Em conversa, os mesmos relataram a dificuldade que encontram para fazer com que os colegas de profissão denunciem injustiças e/ou irregularidades sofridas no ambiente de trabalho, atribuindo a isso o medo que os operários têm de perder o emprego (muitas vezes, o único sustento da família) ou de sofrerem algum tipo de reprimenda. Eles também relataram o baixo nível de sindicalização dos operários, atribuindo a isso, a falta de informação do operário para com seus direitos e poder de luta.

A relação entre gerência e operário também foi assunto abordado pelos entrevistados. Esse tópico aparece na fala dos entrevistados relacionado mais à gestão de cada canteiro, do que as organizações como um todo:

(...) às vezes tem supervisor que só sabe vim gritando, com falta de educação. Às vezes você pega gente que dá pra conversar que você consegue ter uma conversa amigável.
(...) Cada canteiro tem uma maneira diferente de (...) um controle diferente. Um jeito diferente de conversar, um jeito diferente de passar o serviço. (Entrevista 9 – Operário)

Os operários relataram, de forma mais geral, que a relação engenheiro/operário é mais distante, ao contrário do que acontece entre encarregado/operário, cuja relação é mais próxima: “Igual esse ali, esse aqui é meu encarregado. Agora você me pegou, uai. Esse daí é a mesma coisa que um pai. Nós aqui somos como se tudo aqui fosse da família” (Entrevista 13 – Operário). Os gestores, por sua vez, mostraram uma divergência maior de opinião sobre a relação gerência/operário, como nos trechos:

Olha, o funcionário gosta de ser bem tratado. Acho que todo ser humano gosta de ser bem tratado, ele sabendo levar e conduzir, você consegue muita coisa dos funcionários. São pessoas boas, de índole boa, educados, bem treinados (...) e gosta de tá aqui. A

maioria dos funcionários que tão aqui, antigos, gostam de tá aqui, vivem aqui”.
(Entrevista 3 – Gestor)

O trabalhador, os empregados, os mestres de obra em geral, são pessoas que se você chegar e olhar bem são pessoas despreparadas. Muitos deles são despreparados pra estar lidando com o trabalhador. Lidam ainda com grito, com xingamentos, com ignorância (...). As pessoas, todo mundo gosta de ser tratado educadamente. (Entrevista 4 – Gestor)

Então, como que a gente tenta levar a coisa, tenta conversar diretamente com eles, não criar um abismo entre a administração e a produção. Acaba que eles gostam daquele clima amistoso. Pela abertura que a gente tem, pelo laço que ele cria de amizade, com a equipe que está ali com ele o tempo todo. (Entrevista 12 – Gestor)

Embora não tenha sido mencionado nas falas dos entrevistados, é preciso levar em conta as políticas de cada organização (metas e níveis de produtividade a serem cumpridos, por exemplo), pois provavelmente tenham impacto direto no modo como os dirigentes lidam com a parte mais operacional dos canteiros. Isso permite questionar se há algum tipo de preparo, e no caso que tipo de intervenção é feita nesse sentido, por parte da organização, para que os dirigentes consigam gerenciar de maneira mais adequada e/ou satisfatória a sua equipe.

Durante visita aos canteiros, não foi observado nenhuma atitude por parte da gerência que evidenciasse questões de destrato para com o operário. O fato de os aplicadores terem ocupado apenas um espaço dentro do canteiro (refeitório), obviamente limitou a observação dessas questões, pois esses espaços costumam localizar-se distante de onde os operários trabalham. Alguns operários queixaram-se da postura de seus gestores, na forma de corrigir algum erro de procedimento na execução da tarefa e também na forma de passar informações sobre o que deve ser feito no dia. Muitas dessas queixas têm a ver com a falta de espaço para diálogo, no sentido de o operário não sentir-se participante das decisões tomadas sobre suas atividades. Na Organização A, muitos operários demonstraram preferência por alguns gestores por considerá-los mais acessíveis e educados. Mas no geral, eles demonstraram maior respeito pelos seus dirigentes, ressaltando a experiência e o tempo de serviço no setor. Na Organização B, por sua vez, houve maior divergência na percepção dos operários. Houve canteiros em que os gestores eram mais presentes e respeitados pelos operários e outros que acontecia o contrário, como relata o seguinte trecho:

Uma vez eu ouvi um bate boca do pessoal aqui e tal. Aí no começo o engenheiro falou algumas palavras que eu não quero nem citar, né?! Umas palavras com o funcionário aí, aí mandou ele ir embora. Aí eu peguei e fiquei meio assim (...) pensei ‘esse engenheiro é meio casca grossa’. (Entrevista 13 – Operário)

Acrescenta-se ainda que, na Organização B, boa parte dos engenheiros – os responsáveis pelo andamento da obra – é composta por profissionais jovens e com pouca experiência de atuação no setor, e isso provavelmente reflete no modo de administrar tanto a obra como o operário.

Com relação à interação entre os operários, as falas destes sugerem uma parceria maior entre eles, um compromisso com o outro em ajudar, como nos trechos:

A gente acostuma com os companheiros da gente mesmo, quando eles vai embora uns dia a gente fica sentido, às vezes a gente até encontra com as pessoas, às vezes até nos outros lugar que a gente tá andando a gente encontra, você pega amizade com as pessoas. (...) Às vezes a gente tá (...) fazendo alguma coisa o cara chega e te ajuda, entendeu? A gente pega um vínculo muito forte de amizade com as pessoas no serviço né? (Entrevista 7 – Operário)

É, às vezes chega um cimento pra descarregar, às vezes chega um aço, uma madeirinha, mas tudo tem seu pessoal. Madeira os carpinteiros descarrega, tem hora, quando falta algum carpinteiro nós dá uma forcinha. Igual quando chega o caminhão de ferragem e precisa de uma ajudinha nós dá uma ajudinha (Entrevista 13 – Operário)

Nas visitas aos canteiros, observou-se a presença de muitos trabalhadores que vieram de outras atividades econômicas (por exemplo, garçons, balconistas, empregadas domésticas, garis). Eles, no período da aplicação dos questionários estruturados, relataram dificuldade em estabelecer vínculo com o operariado. Alguns motivos levantados por esses trabalhadores foram: o fato de virem de outros segmentos de atividade considerados mais leves (não exigiam necessariamente muito esforço físico como na construção civil), por apresentarem um nível de instrução formal mais elevado (em comparação aos operários) e por apresentarem comportamentos considerados por eles mais educados (nas outras atividades, o tratamento com o cliente é mais direto e isso exigia uma postura mais sociável).

Conforme exposto nesse grupo temático, pode-se dizer que há políticas de segurança e prevenção de acidentes em ambas as organizações. No entanto, ainda parece prevalecer a ideia por parte dos gestores de que a responsabilidade é do operário. Isso tem refletido no modo como o próprio operário lida com os riscos no campo de trabalho, fazendo com que muitos prefiram não relatar o acidente para não se sentirem constrangidos. As queixas trabalhistas apareceram mais pontualmente nas entrevistas (embora com maior frequência na Organização B), sendo pouco conhecidas pelos operários. A literatura aponta para o fato de essa categoria ocupacional ainda vivenciar um constante desrespeito às leis trabalhistas (Cockell, 2008), o que pode indicar certa resignação por parte dos operários e, conseqüentemente, a falta de informação sobre as queixas. As relações entre gestores-operários mostram seguir as dinâmicas de cada canteiro. Os relatos dos operários indicam que gestores mais experientes mostram-se mais cuidadosos no trato com o operário. A hierarquia presente nos canteiros, como assinalada por Cockell (2008), ainda prevalece, fato observado no distanciamento entre os trabalhadores e os dirigentes relatado nas entrevistas.

O último grupo temático – contrapartidas do trabalho – é retratado por três aspectos: o pagamento, a existência de horas extraordinárias e os bicos feitos pelos trabalhadores para melhorar a renda familiar. O pagamento é realizado quinzenalmente, cujo valor está acima do piso salarial estabelecido pela convenção coletiva. Em ambas as organizações, os salários pagos foram vistos (gestores e operários) como um fator de diferenciação para com as outras organizações concorrentes. Ainda assim, é um valor considerado baixo pelos operários e motivo de insatisfação de estar na categoria:

A única coisa que podia melhorar é o salário da gente. Podia ter uma melhoria, né? Porque o brasileiro ganha muito pouco, pelo tanto de esforço que a gente faz e pelo serviço. Pelo menos quem trabalha na área de construção civil ainda é muito desvalorizado, que a gente trabalha muito, é esforço físico mesmo. Só a gente que trabalha que é acostumado mesmo. Se pegar qualquer uma pessoa que não tiver costume, não aguenta não. A musculatura do corpo da gente mesmo. Sobe e desce, anda muito, pega muito peso. É uma atividade muito intensa. (Entrevista 7 – Operário)

Vou te falar, eles [sindicato patronal] são irônicos com relação ao trabalhador. Eles acham que o trabalhador ainda recebe um salário de R\$926,00 pra um oficial ele acha que isso é um, (...) ele acha que o salário de um servente de R\$505,00 por mês, ele acha que isso é um salário ótimo. (Entrevista 4 – Gestor)

Para muitos operários, trabalhar horas extraordinárias remuneradas é uma oportunidade para melhorar o rendimento doméstico. Novamente, nas duas organizações os entrevistados mostraram-se favoráveis a trabalharem mais para obterem mais dinheiro, frente aos baixos salários que a categoria está sujeita.

(...) tem a chance de fazer as horas extras, que paga 100% e paga em dia, pra eles é fundamental. É um pessoal muito assim..., o dinheirinho é contado, né? A gente fala vende o almoço pra comprar a janta! (Entrevista 10 – Gestor)

Eles gostam, por que dá um reforço bom no salário no fim do mês. Inclusive, quando a gente não tem hora extra no fim do mês, tem caso de reclamação. Eu já tive funcionário que me pediu pra mudar de obra, porque na obra que eu tava não tava fazendo hora extra e a outra tava fazendo 100%. Então um sábado que ele vem aqui é dois dias de trabalho dele. (Entrevista 10 – Gestor)

Quando perguntado sobre se gostaria de continuar fazendo horas extraordinárias no trabalho, um dos operários respondeu positivamente, dizendo que o ganho extra permite “comprar roupa, calçado pro menino, comprar roupa básica pra mulher, pra mim. Primeiro pro meu filho, depois pra mulher, depois era pra mim” (Entrevista 13 – Operário). Nesse sentido, pode-se dizer que o ganho a mais representa também a possibilidade de atender outras necessidades dele e da família.

A hora extraordinária remunerada na própria organização, entretanto, não é a única maneira pela qual os operários conseguem complementar o salário. Muitos preferem se ausentar por alguns dias do emprego formal para fazerem trabalhos pequenos por fora. Outros, por sua vez, preferem fazer esses “bicos” em horários alternativos (noite e finais de semana).

Se tivesse aí um salário melhor. Vamos colocar aí um pedreiro que hoje é R\$1.150,00, se fosse aí R\$1.600,00, R\$1.700,00 por mês, ele não iria faltar. Ele falta simplesmente porque o salário é baixo, ele acha um bico lá fora, ele vai fazer (...) se o trabalhador fizer isso ele está certo, porque a empresa não valoriza. (Entrevista 4 – Gestor)

Observa-se que essas práticas, embora permitam aos operários melhorarem a renda salarial, implicam horas adicionais à jornada real de trabalho dos mesmos e isso

repercute negativamente nas outras esferas da vida desses trabalhadores, como o convívio familiar e social, visto que o tempo destinado a esses outros espaços está preenchido com mais atividades remuneradas, como no trecho:

(...) isso afeta sim. Eu vou te dar um exemplo: a minha esposa ela tá de férias. Então, é um momento que se eu parar e olhar bem, é um momento que eu poderia estar com ela. Por exemplo: se eu não trabalhasse dez horas diariamente eu podia estar com ela agora, ou mais tarde, porque depende do horário da carga horária, então isso influencia sim na convivência. Não só por ela, mas pelos meus pais. A gente mora próximo mas não se vê todos os dias. Também porque eu saio cedo pro serviço e chego tarde. (Entrevista 14 – Operário).

Os documentos consultados mostram que a questão salarial é o ponto central das reivindicações sindicais dos trabalhadores (STIC-BH). Os boletins informativos disponíveis no site desse sindicato (Marreta²⁹) evidenciam o embate em torno dessas reivindicações (quase todos os boletins abordam a questão salarial, conclamando os trabalhadores do setor a se envolverem nas greves, entre outras atividades, como meio de lutarem por melhores condições de trabalho). Ressalva-se que os salários para esse setor são definidos via acordo entre os sindicatos patronal e dos trabalhadores (Convenção Coletiva de Trabalho)³⁰, cujo valor é diferenciado e fixado conforme cada ocupação. Para conhecimento, os salários fixados pela convenção para o ano 2010/2011 (período da coleta de dados desta pesquisa) foram: servente R\$605,00; meio oficial R\$699,60; e oficial R\$926,20³¹.

Na visita aos canteiros, observou-se que, embora os operários de ambas as organizações tenham dito que gostariam e/ou mereciam ganhar mais pelo trabalho executado, os trabalhadores da Organização B mostraram-se mais insatisfeitos com os salários recebidos. Na Organização A, essa insatisfação mostrou-se menor, e muitos disseram que ganhavam pouco, mas estavam sob condições melhores de trabalho (sentiam-se mais protegidos e menos pressionados) do que em outras empresas concorrentes no setor.

Nesse último grupo temático, foram evidenciados os aspectos relativos à renda financeira dos operários, traduzida na forma de pagamento, horas extraordinárias e

²⁹ Disponível em <<http://www.sticbh.org.br/informativo.html>>

³⁰ Disponível em <http://www.sticbh.org.br/cct/cct%202010_2011.pdf>

³¹ Optou-se por não consultar a renda do participante com o intuito de preservar o anonimato do mesmo.

bicos. Os salários são considerados baixos e a forma mais usual de melhorá-los é trabalhando mais, seja no próprio emprego (horas extraordinárias), seja fazendo bicos como autônomo. Embora, nas visitas aos canteiros, muitos operários tenham relatado que o salário deveria ser melhor, boa parte deles considerou o trabalhar mais como uma possibilidade para assegurar uma melhor renda. É provável que haja na percepção dos operários certa resignação pelos baixos salários como uma consequência do baixo nível de instrução formal que eles geralmente possuem e que representa uma característica desse segmento de atividade. Nas visitas aos canteiros, muitos operários, ao falarem de suas atividades, relacionaram-nas com o baixo nível de instrução formal que possuíam. Nas entrevistas, isso fica claro na fala de um dos participantes, quando disse não desejar que seu filho siga sua profissão: “Eu quero que ele estuda e pega um negócio melhor. (...) porque construção civil, tipo assim, tem horas que é muito arriscado ficar, né? Lugar alto, muita poeira, muito peso. O que eu já passei na vida eu não quero que meu filho passa nunca” (Entrevista 13 – Operário).

Considerando o objetivo específico desta seção as análises realizadas nos grupos temáticos mostraram que ambas as organizações apresentam realidades similares ao contexto do segmento no país, no que diz respeito ao despreparo para lidar com o reaquecimento que o setor vem vivenciando desde 2004. Aumentar a oferta de mão de obra especializada foi destacado como sendo o principal desafio a ser enfrentado nesse segmento de atividade, sendo cobrado maior envolvimento do Estado, por parte dos dirigentes, no preparo dessa mão de obra. Ambas as organizações oferecem meios para que os operários possam se especializar e/ou elevar seu nível de instrução, mas não oferecem as condições necessárias para que eles consigam, de fato, fazer uso dessas oportunidades, o que sinaliza ser uma contradição, visto que a fraca adesão dos operários aos cursos disponibilizados se deve às dificuldades que eles enfrentam no dia a dia (trabalho árduo), as quais impactam mais diretamente na evasão escolar. Em outras palavras, os dirigentes querem trabalhadores melhor preparados, mas que isso seja feito sob condições de trabalho que funcionam como impedimentos e/ou barreiras para tal mobilização.

As organizações, dentro de suas especificidades, têm buscado alternativas e estratégias para atrair e manter a mão de obra no seu quadro de funcionários. O que se observa nas falas dos operários, no entanto, é que essas alternativas (por exemplo, premiações e sorteios) têm sido pouco eficazes, gerando muita insatisfação entre eles. De acordo com Siqueira e Gomide Júnior (2004), a satisfação no trabalho é apontada

como um preditor para a rotatividade nas organizações, o que significa dizer que baixos níveis de satisfação implicam altos níveis de rotatividade. Sendo assim, pode-se dizer que não há muita clareza para os gestores sobre o que efetivamente tem poder de atrair e manter a mão de obra na própria organização.

Embora exista nas duas organizações possibilidade de crescimento e promoção para o operário, não fica claro se há algum trabalho mais efetivo para que esse trabalhador compreenda quais as competências necessárias para ser promovido, ou quais habilidades ele precisa desenvolver para assumir a vaga por ele pleiteada. É possível que a falta de esclarecimentos aos operários sobre isso aumente a insatisfação destes no trabalho, visto que não se sentem reconhecidos pelo setor de gestão de pessoas como competentes para assumirem posições hierárquicas mais elevadas.

No tocante aos aspectos sociogerenciais, ainda prevalece uma estruturação hierárquica rígida e de linha nas organizações, sendo as relações encarregado/operário e operário/operário no ambiente dos canteiros de obra mais próximas para os trabalhadores e sujeitas às dinâmicas e gestão de cada canteiro. Os salários baixos seguem a tradição desse segmento, demonstrado pela literatura e confirmado nas falas dos entrevistados. Embora esses trabalhadores reconheçam os baixos valores recebidos, eles mostraram-se favoráveis as horas extraordinárias como um meio de melhorar essa renda. Trabalhar mais do que já se trabalha parece ser uma forma de compensação para aqueles que não possuem instrução formal mais elevada. Faz-se necessária uma reflexão mais crítica, por parte dos operários e de seus representantes sindicais, sobre as condições de trabalho e os valores recebidos pelos serviços prestados por esses trabalhadores.

7.2 – Os significados do dinheiro

Conforme apresentado no Capítulo 6, foram encontrados seis componentes dos significados do dinheiro, segundo a percepção dos operários da construção de edificações: Transcendência, Conflito, Altruísmo, Desigualdade, Prazer e Sofrimento. Comparando com pesquisas anteriores que também utilizaram a ESD II (Távora, 2003; Moreira et al., 2002), a presente pesquisa apresentou uma composição idêntica à encontrada por Moreira et al., o que permite dizer que a percepção dos operários sobre os aspectos que compõem o dinheiro se aproxima da encontrada na população geral do Pará, amostra daquela pesquisa.

Com relação aos resultados encontrados por Távora (2003), observou-se que, para os operários da construção de edificações, Prazer e Transcendência são aspectos do dinheiro percebidos distintamente (na pesquisa de Távora, o componente Harmonia refere-se à junção desses dois componentes). Ainda nessa comparação, o componente Sofrimento foi levantado apenas pelos operários, o que permite indagar quais fatores poderia estar relacionado à percepção de que o manejo do dinheiro seja visto como fonte de angústia ou culpa para essa categoria para os trabalhadores da construção de edificações.

Para atingir o segundo objetivo específico – analisar os aspectos simbólicos do significado do dinheiro mais percebidos pelos trabalhadores da construção habitacional de Belo Horizonte – analisaram-se as respostas dos participantes à Escala de Significado do Dinheiro (ESD II). Inicialmente, estimaram-se os escores dos componentes dos significados do dinheiro para cada participante, por meio da média (aritmética) dos pontos que os respondentes atribuíram aos itens que compõem cada componente. Na sequência, estimaram-se as médias da amostra por componente (Tabela 4) e aplicou-se a análise de variância (ANOVA) de medidas repetidas, permitindo verificar que as diferenças entre essas médias são estatisticamente significativas ($F=210,48$ para $p<0,001$).

Tabela 4

Média e desvio padrão dos escores dos componentes dos significados do dinheiro e porcentagens por intervalo de resposta (N=302)

Componente	Média	Desvio Padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)			
			$x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$3 < x \leq 4$	$x > 4$
C1 - Prazer	3,64	0,76	2,0	19,9	45,7	32,5
C2 - Conflito	4,14	0,68	0,7	7,6	27,5	64,2
C3 - Sofrimento	2,70	0,84	25,2	41,4	27,5	6,0
C4 - Desigualdade	3,82	0,92	5,6	17,2	33,8	43,4
C5 - Altruísmo	3,86	0,86	5,0	12,3	37,7	45,0
C6 - Transcendência	4,37	0,64	0,7	4,3	23,5	71,5

Por meio do teste *post hoc* (Bonferroni), constatou-se que quatro dos componentes contam com níveis de prioridades diferentes para esses participantes, e dois deles encontram-se em um mesmo nível (Figura 9).

Conforme exposto na Figura 9 e Tabela 4, o componente mais percebido pelos operários foi Transcendência. A Tabela 4 indica que a concentração dos escores para esse componente encontra-se nos intervalos mais elevados, indicando que o dinheiro é percebido por quase a totalidade dos participantes (95%) como meio para ajudar os

desfavorecidos. Na figura citada, o segundo componente mais percebido foi Conflito, cujos escores também se concentram nos intervalos mais elevados (Tabela 4), o que significa que a maior parte dos operários (91,7%) percebe o dinheiro como gerador de desconfiança e desavença entre as pessoas. Em terceiro lugar, encontra-se em um mesmo nível de prioridade Altruísmo e Desigualdade (Figura 9). Para 82,7% dos participantes, o dinheiro é visto como uma disposição pessoal para contribuir com o crescimento e progresso social (Altruísmo) e, para 77,2%, o dinheiro é considerado como fonte de exclusão e dominação social (Desigualdade), conforme expõe a referida tabela. O componente Prazer apareceu em quarto lugar (Figura 9), indicando que 78,2% dos operários percebem o dinheiro como fonte de felicidade e satisfação (Tabela 4).

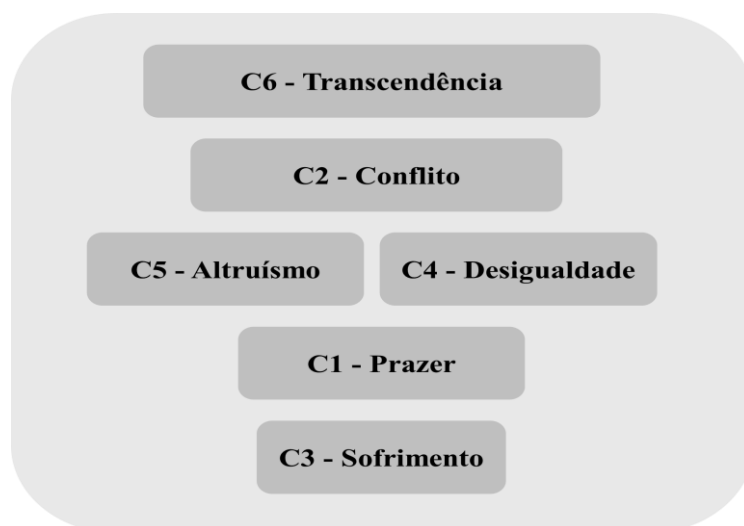


Figura 9. Ordem de prioridade dos componentes dos significados do dinheiro

Por último, tem-se o componente Sofrimento (Figura 9), o qual foi o único em que os participantes se encontraram de forma mais distribuída entre os intervalos, o que indica que há maior divergência quanto a perceber o dinheiro como fonte de angústia e culpa. Nesse caso, tem-se que 25,2% dos operários discordam que o dinheiro traz sofrimento, 41,4% assumem uma posição neutra e 33,5% concordam que o dinheiro traz sofrimento (Tabela 4).

Os polos positivos e negativos apresentados por Moreira (2000) e Távora (2003) como eixos norteadores dos significados do dinheiro, aparecem de forma intercalada na ordem dos componentes, o que permite inferir que, para os participantes, o dinheiro é concebido de forma dialética, em que o caráter bom e o ruim são vistos como um processo inseparável. Isso fica mais evidente no terceiro nível, em que os operários

percebem que o dinheiro é fonte de progresso para a sociedade e, ao mesmo tempo, como objeto de exclusão e dominação sociais. Observa-se também que entre a primeira e terceira ordens de prioridade encontram-se tanto os componentes que descrevem o dinheiro em um contexto social mais amplo (Transcendência e Desigualdade) como os que o fazem em um nível intermediário entre o macro e o micro (Conflito e Altruísmo). Esses dados se aproximam dos encontrados na população brasileira por Moreira (2002), em que o dinheiro é mais percebido ao nível da coletividade, como uma questão social, do que ao nível individual.

Comparando esses resultados entre as duas organizações (teste t), encontrou-se diferença estatisticamente significativa ($t=2,50$, $p < 0,05$) apenas para o componente Transcendência. Nesse caso, os participantes que trabalham na Organização A ($M=4,52$; $dp=0,49$) tendem a ver o dinheiro mais como uma forma de ajudar aos amigos e/ou àqueles que precisam do que os da Organização B ($M=4,31$; $dp=0,68$).

Como discutido na primeira seção desse capítulo, as estratégias de incentivo econômico utilizadas pela Organização B favorecem um ambiente mais competitivo entre os operários, pois, para aumentar a renda, é preciso produzir mais. Esse tipo de incentivo econômico não é encontrado na Organização A, cujas estratégias acabam por atingir a todos por igual (por exemplo, cesta básica melhor e vale-transporte totalmente custeado pela organização) independente do volume de produtividade. É possível que essas ações tenham alguma influência no maior afloramento dos aspectos transcendentais do dinheiro para operários da Organização A.

Com relação às pesquisas anteriores (Távora, 2003; Moreira, 2000³²), foram realizadas análises³³ (teste t) entre as médias dos escores dos componentes da presente pesquisa e as que são comuns nas anteriores, encontrando diferenças significativas para quase todos os componentes, exceto para Altruísmo da pesquisa de Távora (2003), conforme mostra a Tabela 5. Os operários apresentaram a menor média para Conflito e Desigualdade, comparado à população brasileira em geral, e a maior média para os componentes:

- Sofrimento e Prazer, comparado aos brasileiros em geral;
- Conflito e Desigualdade, comparado aos funcionários de transporte coletivo do Pará;

³² Não foi possível realizar essa comparação com os resultados encontrados por Moreira, Caldas e Atayde (2002) porque os autores não disponibilizaram as informações sobre as médias dos componentes.

³³ *One-Sample t Test*.

Esses resultados mostram que a percepção do dinheiro como fonte de Prazer e de Sofrimento está mais evidente para os operários do que para o resto da população brasileira. Conforme discutido na seção anterior, a categoria ocupacional desses trabalhadores possui um piso salarial muito baixo. Trata-se, portanto, de pessoas com condições sociais precárias, tendo no salário a possibilidade de suprir as necessidades mais imediatas (moradia, alimentação, entre outras), o que pode representar grande satisfação e prazer por garantir esse sustento.

Tabela 5

Comparação das médias dos componentes dos significados do dinheiro da pesquisa atual com as anteriores

Componentes dos significados do dinheiro	Pesquisa Atual	Távora (2003)	Moreira (2002)		
	ESD II	ESD II	ESD		
	302 operários da construção (edificações)	450 funcionários de transporte coletivo urbano do Pará	760 sujeitos residentes nas cinco regiões do Brasil		
	M (dp)	M (dp)	t	M (dp)	t
Prazer	3,64 (0,76)	-	-	3,33 (0,71)	7,06***
Conflito	4,14 (0,68)	3,61 (0,74)	13,64***	3,65 (0,64)	12,62***
Sofrimento	2,70 (0,84)	-	-	2,48 (0,83)	4,64***
Desigualdade	3,82 (0,92)	3,67 (0,74)	2,80*	3,95 (0,68)	-2,51*
Altruísmo	3,86 (0,86)	3,79 (0,76)	1,37	-	-
Transcendência	4,37 (0,64)	-	-	-	-

Nota: M (média); dp (desvio padrão); (*) p<0,05; (***) p<0,001

Em contrapartida, por ser baixo o valor do salário, o dinheiro recebido muitas vezes não atende a todas as necessidades desses trabalhadores, passando a ser visto também como fonte de angústia, frustração, e de impotência diante das dificuldades em sustentar a si próprio e a família. Como relatado na seção anterior, a prática de horas extraordinárias é vista como uma oportunidade para esses operários complementarem a renda e darem conta de arcar com todas as despesas do mês, sendo muitas vezes solicitadas aos dirigentes. É provável que esses aspectos sejam responsáveis pela percepção mais intensa desses dois componentes para os participantes.

Desigualdade e Conflito foram percebidos de forma menos acentuada pelos operários com relação aos brasileiros em geral, mas mais acentuada com relação aos

funcionários de transporte coletivo do Pará. A amostra de brasileiros abrange diversas inserções ocupacionais e níveis de instrução a partir do ensino médio. É provável que entre os operários da construção de edificações tais fenômenos estejam mais naturalizados, já que esses se inserem em redes sociais informais (por exemplo, vizinhos, amigos e familiares) que deve conviver com as mesmas dificuldades de sobrevivência que aqueles e há uma relação de ajuda mútua entre eles. Em contrapartida as diferenças de poder no contexto ocupacional da construção civil podem ser mais evidentes que no setor de transporte urbano, pois que no último setor mencionado, na maior parte do tempo, existe apenas o trabalho conjunto do motorista com o cobrador, enquanto o operário da construção de edificações atua no canteiro em contato mais contínuo com seus superiores.

Examinaram-se também as variações dos coeficientes dos componentes encontrados, segundo as variáveis sociodemográficas levantadas nesta pesquisa: idade, tempo de trabalho na construção civil, tempo de trabalho no emprego atual e nível de instrução formal.

Foram estimadas as correlações bivariadas (Pearson), entre as variáveis demográficas contínuas e os componentes dos significados do dinheiro, observando-se coeficientes significativos entre:

- Idade e os seguintes significados do dinheiro: Prazer ($r=0,24$ $p<0,001$), Sofrimento ($r=0,14$ $p<0,05$) e Altruísmo ($r=0,21$ $p<0,001$). Assim, quanto maior a idade do operário, mais ele percebe o dinheiro como fonte de prazer, sofrimento e altruísmo.

Se cada um desses componentes, que apresentam aspectos contraditórios entre si, torna-se mais evidente, é sinal de que o conjunto de significados segue apresentando seu caráter dialético, em que seus aspectos são percebidos de maneira atrativa e negativa ao mesmo tempo.

- Tempo de trabalho na construção civil e os seguintes componentes: Prazer ($r=0,17$, $p<0,001$) e Altruísmo ($r=0,12$, $p<0,05$). Assim, quanto maior tempo na construção civil, mais o operário percebe o dinheiro como fonte de prazer e de altruísmo. Operários com mais tempo de atuação no setor, implica também em operários mais velhos (prazer e altruísmo também de correlacionaram positivamente com a idade).

A relação entre sentir satisfação pelo dinheiro que se recebe e vê-lo como meio de contribuir para o progresso social podem também serem formas de se identificar com as atividades exercidas nos canteiros.

- Tempo de trabalho no emprego atual e os seguintes componentes: Conflito ($r=-0,19$ $p<0,001$) e Sofrimento ($r=-0,12$ $p<0,05$). Quanto menor o tempo de serviço no emprego atual, mais o operário percebe o dinheiro como fonte de conflito e de sofrimento.

Nesse caso, há dois pontos a serem ressaltados: (1) jovens e de outras categorias ocupacionais têm migrado para o setor de construção (edificações) e estão em processo de aprendizado e trabalharam como servente (função com o menor valor salarial no segmento); (2) predominantemente os operários são empregados por obra, fazendo com que a permanência em um mesmo emprego tenha uma durabilidade pequena e exigindo-lhe passar pelo processo de adaptação a cada novo emprego (o que nem sempre se dá de forma tranquila e agradável). É provável que esses aspectos contribuam para que o dinheiro esteja associado a ideias de conflito e de sofrimento.

Com relação ao nível de instrução, foi utilizada a análise de variância (ANOVA), a qual mostrou diferenças significativas apenas para os componentes Prazer ($F=2,65$; $p<0,05$), Sofrimento ($F=11,89$; $p<0,001$) e Altruísmo ($F=4,40$; $p<0,001$), conforme mostra a Tabela 6.

Tabela 6

Média, desvio padrão e análise de variância para componentes do significado do dinheiro de acordo com nível instrução

Componente	Nível de Instrução								ANOVA	
	Fundamental Incompleto		Fundamental Completo		Médio Incompleto		Médio Completo			
	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	F	Sig
Prazer	3,74	0,75	3,61	0,61	3,47	0,85	3,47	0,75	2,65	0,05^a
Conflito	4,20	0,67	4,25	0,40	4,02	0,82	4,06	0,67	1,49	0,22
Sofrimento	2,91	0,84	2,80	0,83	2,52	0,80	2,18	0,64	11,89	0,00^b
Desigualdade	3,85	0,94	3,94	0,91	3,83	0,81	3,66	0,91	0,77	0,51
Altruísmo	3,98	0,79	3,98	0,78	3,51	0,97	3,75	0,92	4,40	0,00^c
Transcendência	4,45	0,64	4,29	0,63	4,23	0,62	4,33	0,65	1,78	0,15

Nota: M (média); dp (desvio padrão).

a. Diferença significativa entre Fundamental Incompleto e Médio Completo, de acordo com teste t.

b. Diferença significativa entre Fundamental Incompleto e Médio (Completo e Incompleto), e entre Fundamental Completo e Médio Completo, de acordo com *post hoc* Bonferroni.

c. Diferença significativa entre Fundamental Incompleto e Médio Incompleto, de acordo com *post hoc* Bonferroni.

O teste *post hoc* (Bonferroni) não indicou em qual(is) par(es) haveria realmente a diferença encontrada para o componente Prazer. No entanto, por meio do teste t

constatou-se que aqueles com ensino fundamental incompleto percebem mais o Prazer do que os com ensino médio incompleto ($t=2,15$; $p<0,05$) e completo ($t=2,22$; $p<0,05$).

Para Sofrimento, o teste Bonferroni indicou diferença entre o ensino fundamental incompleto e o ensino médio (incompleto e completo) e entre o ensino fundamental completo e ensino médio completo. Para Altruísmo, o teste Bonferroni indicou diferença entre ensino fundamental incompleto e o ensino médio incompleto. Essas diferenças revelam que os operários que possuem nível de instrução mais baixo tendem a perceber os três componentes do significado do dinheiro (Prazer, Sofrimento e Altruísmo) mais intensamente.

A fim de esclarecer mais sobre operários com nível instrucional mais baixo, foi realizada análise estatística (ANOVA), encontrando diferença significativa entre as médias do tempo de trabalho na construção civil ($F=12,76$; $p<0,001$) e o nível de instrução. O teste Bonferroni indicou haver diferença entre ensino fundamental incompleto ($M=13,69$; $dp=10,97$) e ensino médio incompleto ($M=6,37$; $dp=6,19$) e completo ($M=6,06$; $dp=6,45$). O mesmo teste (Bonferroni) também indicou diferença significativa entre as médias de idade e nível de instrução ($F=16,94$; $p<0,001$), apresentando diferença entre ensino fundamental incompleto ($M=38,06$; $dp=10,93$) e ensino médio incompleto ($M=27,96$; $dp=8,17$) e completo ($M=30,55$; $dp=7,79$). Os resultados indicam que os operários com nível de instrução fundamental incompleto são aqueles com mais tempo de trabalho na construção civil e também os mais velhos.

É importante ressaltar que muitos desses operários com ensino fundamental possuem uma alfabetização apenas formal e se aproximando de um analfabetismo funcional. Durante visita aos canteiros, operários relataram ter tido acesso ao ensino formal mais tardiamente e, muitas séries foram concluídas em conjunto (por exemplo, em supletivo e educação de jovens adultos). Tendo isso em vista, é compreensível que as diferenças tenham sido encontradas apenas entre o ensino fundamental incompleto e o médio, uma vez que, neste último, o nível de exigência intelectual é maior, o que pressupõe análise crítica também maior. Nessa perspectiva, esses operários, com nível de instrução mais baixo, tendem a perceber mais intensamente os aspectos antagônicos Prazer e Sofrimento e ver o dinheiro como meio de progresso social, tecnológico e cultural, justamente pela falta que ele faz para adquirir educação e cultura.

A abordagem dos significados do dinheiro, por meio de seus componentes principais, é importante para a apreensão de sua complexidade e caráter multidimensional. Entretanto, pode conduzir também a uma visão fragmentada dos

significados atribuídos ao dinheiro. Sendo assim, a exemplo da literatura do significado do trabalho (MOW, 1987; L. O. Borges, 1998a) identificou-se os padrões dos significados do dinheiro. Esses padrões consistem em identificar formas de combinações de escores dos diversos componentes compartilhados por grupos e/ou segmentos da amostra (Apêndice F).

Utilizando a técnica de análise de *clusters*, foi possível identificar o modo como os participantes combinaram os escores dos componentes dos significados do dinheiro, sendo encontrados quatro padrões, conforme detalha a Tabela 7.

Tabela 7
Padrões dos significados do dinheiro

Padrões dos significados do dinheiro	N	Descrição
Coletivista Expressivo	102	Compartilhado pela maioria dos participantes, é o grupo que apresenta os escores mais elevados em todos os componentes, quando comparado com os demais. Os sentidos prevalentes são Transcendência, Conflito, Altruísmo e Desigualdade. É o grupo que representa a mesma ordem de prioridades dos componentes dos significados do dinheiro (Figura 1). As contradições por trás do dinheiro e os sentidos coletivistas são bastante expressivos.
Coletivista	73	Esse grupo atribui maior escore para o componente Transcendência e o menor para Sofrimento, sendo este último também o menor em relação aos demais grupos. São participantes para os quais a conotação coletivista do dinheiro é mais prevalente que os demais sentidos. Consideram o dinheiro como um meio para ajudar as pessoas e como forma de contribuir para o progresso e crescimento do país.
Conflitante	46	Para esse grupo, o componente mais evidenciado foi Conflito. Comparando-o com os demais, é o grupo que menos percebe o dinheiro como fonte de Altruísmo e Prazer. O dinheiro interfere de forma negativa nas relações interpessoais, sendo o grupo que menos percebe o dinheiro como um meio pelo qual se pode ajudar a quem precisa, quando comparado aos demais.
Pessimista	75	Nesse grupo, os escores mais elevados foram para os componentes Conflito e Desigualdade, mas conferem também sentido transcendente ao dinheiro. É o grupo para quem os aspectos negativos por trás do dinheiro são mais prevalentes, embora reconheçam que por meio dele é possível ajudar quem necessita.

Os padrões de significados do dinheiro permitem vislumbrar, de maneira sintética, as configurações gerais que esses significados representam para os operários. Observa-se que os padrões encontrados referem-se a uma visão mais coletivista dos sentidos atribuídos ao dinheiro, o que evidencia ser uma tendência da amostra, observada também na hierarquia de prioridades apresentada na Figura 9. Esse resultado

corroborar com as análises realizadas por Moreira (2002), que encontrou uma representação mais coletivista do dinheiro para a população brasileira em geral. Há também grupos para quem os aspectos de caráter coletivista são vistos, mas de forma menos acentuada, prevalecendo conotações de conflito e de pessimismo acerca dos significados do dinheiro.

Os aspectos coletivistas aqui representados relacionam-se com a ideia de poder fazer algo pelo outro, no sentido de ajudar quem precisa, de ser solidário com o outro, tendo a espiritualidade (religião) como ponto de apoio. Também se refere a poder contribuir para o crescimento e progresso do país, em seus amplos contextos. A evidência desses sentidos dado ao dinheiro coaduna-se com a realidade cotidiana dos operários, cujos baixos salários a que essa categoria ocupacional está sujeita implicam uma maior preocupação dos trabalhadores com a sobrevivência.

Ser solidário com o outro é uma forma de ajudar e, ao mesmo tempo, ser ajudado. A religião traz essa conotação de apoio ao próximo e, em estudos anteriores (L. O. Borges, 1998a), houve uma valorização maior dessa esfera para os operários do que em outras categorias ocupacionais. Cockell (2008), em estudo sobre a vulnerabilidade social de operários da construção civil, retratou as condições precárias que os operários, na informalidade, estão sujeitos, e ressaltou a importância das redes sociais informais (família nuclear e extensa, amigos, associações na comunidade, entre outras) como ferramenta útil para provisão de recursos entre eles.

A ideia de contribuição para o progresso pode ser compreendida nos relatos dos operários, durante as entrevistas e visitas aos canteiros, em que muitos operários relataram a falta de oportunidade para crescer, melhorar o nível de instrução formal, associando a essas dificuldades os baixos salários recebidos. Por conseguinte, foi ressaltado por eles o entendimento de que com o dinheiro obtém-se crescimento e progresso.

Considerando o objetivo específico apresentado no início dessa seção, as análises aqui apresentadas permitiram compreender melhor os aspectos que compõem os significados do dinheiro e quais foram mais percebidos pelos operários da construção civil (edificações). A ordem de prioridades desses significados indicou que Transcendência é o componente mais evidenciado e que Altruísmo e Desigualdade encontram-se em um mesmo nível de prioridade para essa amostra. Mas em seu conjunto de significados, os aspectos de caráter coletivista acerca do dinheiro foram os mais destacados pelos operários da construção de edificações.

7.3 – Os significados do trabalho

Tendo em vista o terceiro objetivo específico – analisar os aspectos simbólicos do significado do trabalho mais percebidos pelos trabalhadores da construção de edificações de Belo Horizonte – foram analisadas as respostas dos operários ao Inventário do Significado do Trabalho (IST). Inicialmente, foram estimados os escores dos tipos dos significados do trabalho para cada participante, por meio da média (aritmética) dos pontos que os respondentes atribuíram aos itens que compõem cada tipo – Valorativos e Descritivos. A partir desses dados, foi possível analisar a hierarquia dos atributos de cada uma dessas duas facetas, bem como os padrões dos significados do trabalho. Também foram realizadas análises estatísticas acerca da centralidade do trabalho.

7.3.1 – Atributos valorativos

Uma vez levantadas as médias de cada tipo valorativo (Tabela 8), realizou-se a análise de variância (ANOVA) de medidas repetidas, o que permitiu verificar que as diferenças entre essas médias são estatisticamente significativas ($F=1.750,44$ para $p<0,001$).

Tabela 8

Média e desvio padrão dos escores dos tipos valorativos dos significados do trabalho e porcentagens por intervalo de resposta (N=296³⁴)

Tipos Valorativos	Média	Desvio Padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)			
			$x \leq 1$	$1 < x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$x > 3$
TV1 – Fonte de realização e independência econômica	3,75	0,24	-	-	1,7	98,3
TV2 – Expressão de respeito e de acolhimento	3,81	0,25	-	-	1,7	98,3
TV3 – Fonte de desafio e ocupação	3,58	0,40	-	0,3	8,8	90,9
TV4 - Autoafirmativo	3,67	0,35	-	-	6,1	93,9
TV5 – Representante de dureza	2,26	0,82	8,4	31,4	43,6	16,6
TV6 – Desumanizante e Desgastante	1,23	0,63	45,6	43,9	10,5	-

³⁴ O número de participantes aqui não corresponde ao total da amostra (N=302), pois nem todos os participantes conseguiram responder ao questionário IST.

Por meio do teste *post hoc* (Bonferroni), constatou-se que os seis tipos valorativos do trabalho contam com níveis de prioridades diferentes para os operários da construção de edificações (Figura 10).

Como pode ser observado na Figura 10, Expressão de Respeito e de Acolhimento (TV2) foi o tipo mais valorizado, com maior média (Tabela 8), em que quase a totalidade dos participantes (98,3%) expressou desejar um trabalho que respeite e valorize o trabalhador, de maneira a fazê-lo sentir-se acolhido. Na referida figura, o segundo tipo mais valorizado foi Fonte de Realização e Independência Econômica (TV1), indicando que para a maior parte dos respondentes (98,3%) o trabalho deve ser prazeroso, além de permitir independência econômica (Tabela 8).

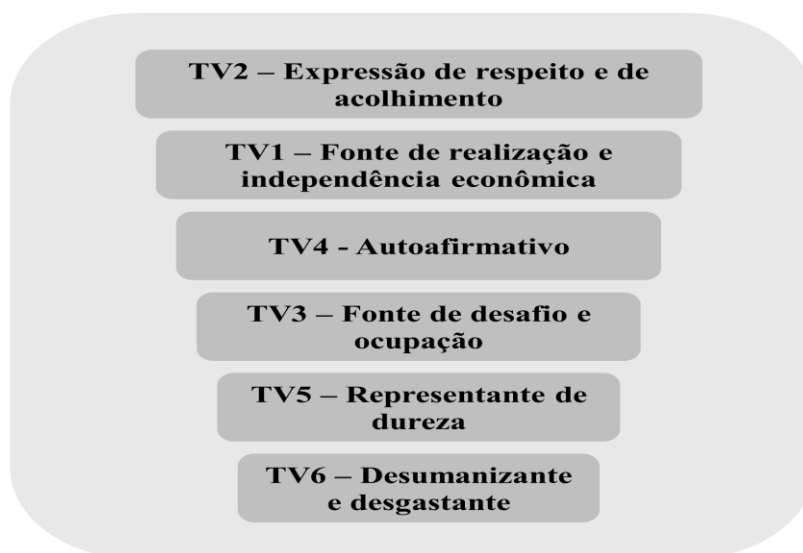


Figura 10. Ordem de prioridade dos tipos valorativos dos significados do trabalho

O tipo valorativo Autoafirmativo (TV4) encontra-se em terceiro lugar, o qual, para a maioria (93,9%), o trabalho deve ser uma via de reconhecimento de suas próprias qualidades e responsabilidades por aquilo que se produz, pois os benefícios gerados com os resultados são estendidos de forma mais ampla à sociedade. Em seguida, tem-se Fonte de Desafio e Ocupação (TV3), o qual também para a maioria (90,9%) o trabalho deve ser desafiante, instigante e uma ocupação na vida das pessoas. Os tipos Representante de Dureza (TV5) e Desumanizante e Desgastante (TV6) apresentaram as menores médias, ocupando os dois últimos lugares de ordenação dos atributos valorativos (Figura 10). Com relação ao Representante de Dureza, 43,6% dos operários acreditam que o trabalho deve exigir esforço físico e ser mais exigente, enquanto 31,4%

entendem que essas características devem ocorrer apenas um pouco (Tabela 8). Nesse caso, o que se diferencia aqui é a intensidade com que esse aspecto tem sido valorizado pelos participantes. Em Desumanizante e Desgastante, embora quase a metade dos participantes (45,6%) acredita que o trabalho deva ser nada desgastante ou desumanizante para o trabalhador, ainda há uma parcela considerável para quem o trabalho deva apresentar essas características, seja em uma intensidade pequena (43,9%) ou em uma intensidade maior (10,5%).

Em reanálise de dados obtidos em pesquisa anterior (L. O. Borges, 1998a) com operários da construção de edificações, L. O. Borges (2012)³⁵ identificou sete tipos valorativos³⁶, os quais, confrontando com a pesquisa atual, apenas o tipo Desumanizante e Desgastante (TV6) manteve-se. Comparando as médias dos escores desse tipo valorativo entre as duas pesquisas (teste t ³⁷), encontrou-se diferença significativa ($t=-53,33$ para $p<0,001$) entre eles. Nesse caso, houve uma diminuição no valor dado ao trabalho como algo que devesse ser desumanizante e desgastante para os operários da atual pesquisa ($M=1,23$; $dp=0,63$), em relação aos da pesquisa anterior ($M=3,19$; $dp=0,89$). As características de um trabalho duro, desumanizante e desgastante apresentavam ser bastante valorizadas na pesquisa anterior, e cujos participantes acreditavam que o trabalho deveria ser assim. Na atual amostra, observa-se uma tendência de enfraquecimento dessa valorização, dado o número de respostas nos menores intervalos. Isso indica uma mudança no perfil dos trabalhadores da construção de edificações, embora ainda haja certa resignação por parte do operário quanto à exploração que ele vivencia no dia a dia do seu trabalho.

Com relação aos outros tipos encontrados na pesquisa atual, em comparação aos identificados por L. O. Borges (2012), observaram-se algumas mudanças na percepção do operário sobre o que o trabalho deveria representar. Assim, por exemplo, para os operários da pesquisa anterior, sentir-se protegido e sentir-se respeitado/acolhido foram expressos como sendo dois ideais distintos sobre o trabalho. Na pesquisa atual, esses ideais foram reunidos no tipo Expressão de Respeito e de Acolhimento (TV2), indicando que estar protegido também é uma forma de se sentir valorizado e acolhido no ambiente de trabalho. Outro exemplo refere-se ao trabalho como devendo ser

³⁵ Na primeira análise (1998), foi realizada análise fatorial dos eixos principais, com rotação oblíqua. No estudo atual (2012), Borges utilizou a técnica *Smallest Space Analysis* (SSA).

³⁶(1) Independência Econômica, Sentido de Utilidade e Sociabilidade; (2) Realização e Dignidade; (3) Desafiante, (4) Expressão de Respeito e Acolhimento; (5) Dureza, Sentido Existencial e Ocupação; (6) Fonte de Proteção; (7) Desumanizante e Desgastante.

³⁷ *One-Sample t Test*.

desafiador identificado na pesquisa anterior, e que na atual foi associado a sentir-se realizado com o que se faz e poder viver do seu próprio trabalho (Fonte de Realização e Independência Econômica). Nesse último, em visitas aos canteiros, muitos operários demonstraram sentir-se realizados com o trabalho e com o resultado final (o serviço bem feito), atribuindo importância à sua função para o andamento da obra e ao fato de ganhar o sustento da família pelo trabalho.

Comparando os tipos valorativos encontrados entre as duas organizações participantes da pesquisa atual (teste t^{38}), encontrou-se diferença estatisticamente significativa ($t=-2,35$; $p<0,05$) apenas para o tipo Autoafirmativo (TV4), sendo mais valorizado pela Organização B ($M=3,70$; $dp=0,33$), do que pela Organização A ($M=3,59$; $dp=0,37$). Questionou-se se essa diferença poderia estar relacionada com o tempo de trabalho na construção civil. A fim de comparar a média de tempo de serviço nesse setor de atividade entre as duas organizações, realizou-se teste t^{39} , o qual mostrou haver diferença ($t=4,85$ para $p<0,001$), indicando que a média de anos na Organização B ($M=9,13$ anos; $dp=9,36$) é menor do que na Organização A ($M=15,22$ anos; $dp=11,01$). Relacionando os coeficientes de correlação entre os escores no referido tipo valorativo (TV4) e o tempo de serviço na construção de edificações para os operários, segundo a organização de inserção, esses coeficientes não foram significativos. Isso significa que não é a experiência que conduz a maior ênfase no tipo valorativo Autoafirmativo, mas apenas sugere que quem atribui tal ênfase tem maior probabilidade de buscar emprego na Organização B. Talvez pelo fato de, nessa organização, existir recursos como premiações por produção, as quais transmitem uma ideia de beneficiar aqueles que apresentaram melhor desempenho e produtividade, podendo ser interpretado pelos operários como sendo uma forma de reconhecimento do seu próprio trabalho.

Também foram realizadas correlações (Pearson) bivariadas entre os tipos dos atributos valorativos e as variáveis demográficas contínuas, encontrando correlação significativa apenas entre o tipo Desumanização e Desgaste (TV6) com: tempo de trabalho na construção civil ($r=0,16$; $p<0,05$) e tempo de trabalho no emprego atual ($r=0,18$; $p<0,001$).

Esses resultados indicam que quanto maior o tempo de trabalho – seja no setor de forma mais ampla, seja no emprego atual – maior é a tendência em valorizar o

³⁸ Independent Samples t test.

³⁹ Idem para nota anterior.

trabalho como sendo desumano e desgastante para o trabalhador. É provável que esses trabalhadores com mais tempo de atuação tenham vivenciado situações mais precárias no setor do que se encontra nos dias atuais e, conseqüentemente, possam ter naturalizado essa situação. Isso pode ser visto em estudos anteriores (L. O. Borges, 1998a; Lima, 1986) que retrataram essa questão, demonstrando que muitos operários valorizavam o trabalho que exigisse esforço físico, que fosse desgastante, como necessário para a sobrevivência e uma obrigação de todos. Nesse caso, os mais novos ou aqueles que vieram de outros setores de atividade econômica e que apresentam outras referências sobre condições de trabalho, não atribuem tanto valor ao trabalho desgastante e desumano, observando esse aspecto de maneira mais crítica.

Ainda explorando as variáveis demográficas levantadas nesta pesquisa, realizou-se análise de variância dos seis tipos valorativos encontrados, conforme o nível de instrução dos operários (Tabela 9).

Tabela 9

Média, desvio padrão e análise de variância para os tipos valorativos dos significados do trabalho de acordo com nível instrução (N=289)⁴⁰

Tipo Valorativo	Nível de Instrução								ANOVA	
	Fundamental Incompleto		Fundamental Completo		Médio Incompleto		Médio Completo			
	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp	F	Sig
TV1- Fonte de realização e independência econômica	3,77	0,25	3,73	0,23	3,74	0,23	3,73	0,21	0,54	0,65
TV2 – Expressão de respeito e de acolhimento	3,79	0,27	3,81	0,23	3,84	0,19	3,82	0,26	0,60	0,61
TV3 – Fonte de desafio e ocupação	3,64	0,38	3,44	0,50	3,55	0,38	3,54	0,38	2,97	0,03^a
TV4 – Autoafirmativo	3,64	0,36	3,72	0,33	3,70	0,32	3,72	0,34	1,14	0,33
TV5 – Representante de dureza	2,39	0,79	2,02	1,00	2,14	0,74	2,17	0,79	2,85	0,04^b
TV6 – Desumanizante e Desgastante	1,24	0,66	1,24	0,72	1,15	0,54	1,23	0,58	0,25	0,86

Nota: M (média); dp (desvio padrão).

a. Diferença significativa entre fundamental incompleto e fundamental completo, de acordo com *post hoc* Bonferroni.

b. Diferença significativa entre fundamental incompleto e fundamental completo, de acordo com teste t.

⁴⁰Para essa análise foram considerados apenas os participantes que possuem do ensino fundamental incompleto ao ensino médio completo, uma vez que os outros níveis de instrução apresentaram um número muito pequeno de participantes.

Observou-se diferença significativa apenas para Fonte de Desafio e Ocupação ($F=2,97$; $p<0,05$) e Representante de Dureza ($F=2,85$; $p<0,05$). Neste último, o teste *post hoc* (Bonferroni) não indicou em qual(is) par(es) haveria realmente a diferença. Por isso, realizou-se teste t entre os pares dos níveis de instrução, o que possibilitou encontrar diferença significativa entre o ensino fundamental incompleto e o completo ($t=2,36$; $p<0,05$). Nesse caso, aqueles com ensino fundamental incompleto tendem a valorizar mais o trabalho como algo que exija muito esforço físico, “pegar no pesado”. As pessoas com um nível mais baixo de instrução são aquelas que possivelmente estejam a mais tempo na construção civil, corroborando as hipóteses levantadas acima.

É possível também, que a valorização ao trabalho considerado pesado possa ser um modo de lidar com a discriminação que os operários vivenciam no dia a dia, por ocuparem espaços de mercado conhecidos pela capacidade de absorver mão de obra com baixa instrução e com menor conhecimento especializado (Borges & Peixoto, 2011; Cockell, 2008; Santos, 2010; Sousa, 1983). Nesse caso, a valorização ao trabalho penoso, em detrimento do intelectual, compensaria a discriminação sofrida por fazer uma atividade predominantemente braçal. No tipo Fonte de Desafio e Ocupação, o teste Bonferroni apontou diferença também entre o ensino fundamental incompleto e completo, indicando que os operários com ensino fundamental incompleto valorizam mais o trabalho como sendo desafiante e ao mesmo tempo uma ocupação. Nas entrevistas e visitas aos canteiros, vários operários associaram o executar as tarefas com poder fazer algo novo e diferente, além de considerarem sentir-se bem por ter uma ocupação, como retratam as falas “tenho maior satisfação de estar trabalhando” (Entrevista 13 – Operário) e “aqui cada dia tem um negócio diferente, uma coisa interessante que chama a atenção da gente” (Entrevista 14 – Operário). O querer que o trabalho seja desafiante, nesse sentido, pode estar relacionado às novidades que surgem durante a atividade e que tenham essa conotação de fazer os operários sentirem-se ocupados, pois que é algo apreciado por eles.

As análises aqui apresentadas permitiram conhecer os aspectos do trabalho mais valorizados pelos operários da construção civil. Ser respeitado e acolhido no ambiente de trabalho representa aquilo que os operários mais desejam de suas atividades. Nas entrevistas e visitas aos canteiros, foi possível observar o modo como esses trabalhadores expressaram a importância desse tipo valorativo, como se observa na seguinte fala:

(...) é a satisfação de todos os dias acordar e ver que sou bem tratado por todos. Tem o encarregado que gosta do meu serviço, tem uns amigos aí que me apóia aí (...). E isso vale muito porque se não tiver união não tem força nenhuma. (Entrevista 13 – Operário)

Embora tenha sido observado, tanto nas entrevistas como nas visitas aos canteiros, um desejo considerável sobre melhores condições salariais (representadas pelas horas extraordinárias e/ou aumento de salário), esse aspecto mostrou-se em segundo lugar, na ordem de prioridades dos tipos valorativos, e associado à expressão de realização. Significa dizer que o trabalho ideal, para esses operários, precisa ser prazeroso conjuntamente na execução e no retorno dele recebido.

Os aspectos menos valorizados foram o trabalho representando Dureza e sendo Desgastante e Desumanizante. Houve uma parcela considerável de participantes que atribuíram escores mais elevados ao trabalho que exige maior esforço físico (Representante de Dureza), sendo possível se tratar dos mesmos participantes com nível de instrução mais baixo, para quem houve uma disposição maior em atribuir essa conotação ao trabalho. Com relação aos aspectos que tratam o trabalho como devendo ser desgastante e desumanizante, observou-se uma redução em tal valorização, o que indica uma mudança no perfil de trabalhadores dessa categoria ocupacional.

7.3.2 – Atributos descritivos

Conforme exposto no Capítulo 6, foram identificados cinco tipos descritivos sobre o trabalho (Figura 3). Em comparação com as médias dos participantes apresentadas nos tipos valorativos, observa-se haver nos tipos descritivos uma tendência para escores mais baixos, sendo justificável por se tratar de atribuições que descrevem a realidade do trabalho. A partir das médias de cada tipo descritivo (Tabela 10), foi realizada a análise de variância (ANOVA) de medidas repetidas, confirmando que as diferenças entre essas médias são estatisticamente significativas ($F=258,22$ para $p<0,001$).

Tabela 10

Média e desvio padrão dos escores dos tipos descritivos dos significados do trabalho e porcentagens por intervalo de resposta (N=296)

Tipos Descritivos	Média	Desvio Padrão	Frequência de participantes por intervalo (%)			
			$x \leq 1$	$1 < x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$x > 3$
TD1 – Fazer esforço corporal e desumanizar-se	2,66	0,60	1,0	12,2	57,1	29,7
TD2 – Ocupar-se	3,43	0,43	-	0,7	14,5	84,8
TD3 – Ser responsável, desafiar-se e crescer economicamente	3,41	0,44	-	0,7	14,9	84,5
TD4 – Realizar-se e sentir-se útil	3,03	0,57	-	6,1	39,2	54,7
TD5 – Ser reconhecido e tratado com justiça	2,49	0,67	1,4	24,0	52,0	22,6

Por meio do teste *post hoc* (Bonferroni) constatou-se que os cinco tipos descritivos do trabalho contam com níveis de prioridades diferentes para os operários da construção habitacional edificações (Figura 11).



Figura 11. Ordem de prioridade dos tipos descritivos dos significados do trabalho

Como exposto na Tabela 10, o tipo Ocupar-se (TD2), primeiro na ordem de prioridade (Figura 11), apresentou a maior média, indicando que 84,8% dos operários perceberam o trabalho como uma ocupação, como algo que preenche o tempo. Em seguida, tem-se o Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente (TD3). Na referida tabela, observa-se que 84,5% dos participantes veem o trabalho como uma responsabilidade, um estímulo a tentar fazer sempre o melhor e um meio de crescimento econômico, à medida que o trabalho provê o sustento necessário à sobrevivência.

Embora as distribuições dos escores nesses dois tipos descritivos (TD2 e TD3) mostraram-se aparentemente semelhantes (Tabela 10), haja vista a média, o desvio padrão e a frequência por intervalo terem sido aproximadamente iguais, o teste *post hoc* (Bonferroni) indicou haver diferença significativa entre eles ($p < 0,001$). Examinou-se, por isso, o gráfico das distribuições nos dois tipos mencionados, permitindo constatar que, na realidade, as distribuições dentro do último intervalo são distintas. Em Ocupar-se (TD2), observou-se uma frequência crescente entre os escores 3,0 e 3,5 e, a partir desse ponto, uma tendência à estabilização. Em Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente (TD3), por sua vez, a frequência de participantes foi crescente dentro do referido intervalo, de modo que a maior frequência encontrou-se entre os escores 3,5 e 4,0 (Apêndice G).

O terceiro tipo mais percebido pelos operários, de acordo com a Figura 11, foi Realizar-se e Sentir-se Útil (TD4). Para 54,7% dos participantes, o trabalho é visto como fonte de realização, prazer e como meio de beneficiar a sociedade e para 39,2% deles, esse aspecto do trabalho tem ocorrido um pouco apenas. Em quarto e último lugares ficaram os tipos Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se (TD1) e Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5), apresentando as menores médias e também uma maior divergência pelos operários na percepção dos mesmos (Tabela 10). Assim, para o tipo Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se, mais da metade dos participantes (57,1%) percebeu o trabalho como sendo um pouco desgastante, explorador e discriminante, mas para 29,7% essa percepção recebeu intensidade máxima, enquanto 12,2% deles perceberam essa realidade em uma intensidade muito pequena. No tipo Ser Reconhecido e Tratado com Justiça, pouco mais que a metade (52,0%) respondeu se sentir pouco reconhecido no trabalho, tendo seus direitos pouco respeitados (injustiça). No entanto, para 22,6% dos participantes essa realidade foi percebida em uma intensidade máxima, enquanto que para 24,0% deles essa realidade ocorre em uma intensidade muito pequena (injustiça). Assim como observado nos tipos valorativos, as divergências encontradas para a presente amostra podem estar relacionadas com a mudança no perfil da mão de obra.

Confrontando as duas hierarquias (valorativos e descritivos), observa-se que, enquanto os participantes retratam o trabalho como algo que deveria valorizá-los, respeitá-los e acolhê-los, eles vivenciam mais o trabalho como sendo uma ocupação, que preenche o tempo e os faz sentirem-se participantes da sociedade (incluídos nela). O tipo descritivo que mais se aproxima do valorativo (Expressão de Respeito e de

Acolhimento) é o Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5) e este mostrou ser o aspecto menos percebido no dia a dia pelos operários. Embora haja, como citado na seção anterior, operários que se percebam reconhecidos e valorizados pelas suas atividades, há uma parcela considerável (25,4%) para quem esse aspecto não é realidade no cotidiano. Nas entrevistas, um dos operários retratou bem essa situação:

Então o que falta mesmo na construção civil é reconhecimento de algumas pessoas. Eu acho que tem muita gente boa por aí e às vezes não tem reconhecimento. Não é o meu caso porque dentro da firma mesmo eu já cheguei aqui no patamar máximo que eu podia chegar com o meu grau de estudo, porque eu tenho primeiro grau. (Entrevista 15 – Operário)

Com relação aos dados encontrados por L. O. Borges (2012) a partir da reanálise de dados de pesquisa anterior (L. O. Borges, 1998a), dos seis⁴¹ tipos descritivos encontrados, houve permanência de apenas um tipo descritivo na pesquisa atual, a saber: Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5). Comparando as médias dos escores desse tipo descritivo das duas pesquisas (teste t)⁴² encontrou-se diferença significativa ($t=-23,53$ para $p<0,001$) entre eles. Nesse caso, os operários da pesquisa atual percebem menos esse aspecto ($M=2,49$; $dp=0,67$) do que os da pesquisa anterior ($M=3,41$; $dp=0,76$). Essa diminuição na percepção pode estar relacionada à entrada de novos operários no setor (jovens e trabalhadores de outros segmentos ocupacionais), fazendo com que a visão sobre esse aspecto do trabalho seja mais crítica. Assim como nos tipos valorativos, os tipos descritivos encontrados na pesquisa atual também sofreram algumas modificações, quando comparados aos tipos identificados por L. O. Borges (2012). Nesse sentido, enquanto os operários da pesquisa anterior associaram os aspectos econômicos ao trabalho que era útil e prazeroso, na pesquisa atual, o crescimento econômico foi incluído ao tipo que caracteriza o trabalho como uma responsabilidade e um desafio. É possível que essa mudança esteja relacionada às estratégias de gestão das organizações participantes, sobretudo nas que utilizam o sistema de premiações. Essa associação foi observada na fala de um dos entrevistados,

⁴¹ (1) Ser Responsável e Desafiar-se; (2) Realizar-se, Sentir Útil e Crescer Economicamente; (3) Esforçar-se e Ocupar-se; (4) Ser Reconhecido e Tratado com Justiça; (5) Desumanizar-se e Esgotar-se; (6) Ser Respeitado.

⁴² *One-Sample t Test.*

para quem o serviço responsável e desafiante implicava executar as atividades rotineiras buscando atender as metas estipuladas e, conseqüentemente, aumentar a renda:

(...) ponto bom que eu sei que não é só eu que tô satisfeito. (...) É bom demais, e outra, quanto mais a gente produz, mais a gente ganha, porque aqui a gente tem um prêmio. (...) eu ganho pela massa que os pedreiro gasta, né?, alvenaria, né?, reboco, nessas coisa. Eu ganho através desse prêmio, os pedreiro também ganha, os ajudante ganha, todo mundo da equipe. (...) quanto mais gastar massa, gastar massa fazendo parede, (...) quanto mais fazer atividade, mais o prêmio vem um pouquinho mais alto. (Entrevista 13 – Operário)

A partir dos tipos descritivos encontrados, realizou-se análise estatística (teste t) para comparar os mesmos entre as duas organizações participantes. Os resultados indicaram que houve diferença significativa entre os tipos Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se ($t=-2,32$; $p<0,05$), Realizar-se e Sentir-se Útil ($t=2,79$; $p<0,05$) e Ser Reconhecido e Tratado com Justiça ($t=3,42$; $p<0,05$). Nesse caso, a Organização B ($M=2,71$; $dp=0,61$) percebeu mais o trabalho como algo desgastante e desumano (TD1) do que a Organização A ($M=2,54$; $dp=0,56$), corroborando o que foi evidenciado nas entrevistas, conforme descrito na primeira seção deste capítulo. Os operários da Organização A, por sua vez, perceberam mais o trabalho como meio de se sentirem realizados e úteis à sociedade (TD4) ($M=3,16$; $dp=0,43$) e mais reconhecidos e tratados com justiça (TD5) ($M=2,68$, $dp=0,56$) do que a Organização B ($M=2,98$; $dp=0,61$ para Realizar-se e sentir-se Útil e $M=2,41$; $dp=0,70$ para Ser Reconhecido e Tratado com Justiça).

Esses resultados também foram apontados nas entrevistas quando os participantes da Organização A relataram sentirem-se mais amparados quanto à segurança para trabalhar, aos benefícios que não são descontados no salário (como o vale transporte) e à tranquilidade maior para se trabalhar, ao passo que na Organização B, embora haja cuidado com a segurança e alguns benefícios, estes são menos percebidos pelos operários, além de mostrarem-se mais pressionados para manter um ritmo de produtividade que acompanhe o mercado. Importa assinalar ainda que essas diferenças foram encontradas entre duas organizações com objetivos distintos de atuação no mercado, e isso pode ter uma influência mais direta sobre as diferenças acima encontradas, sendo compreensível que os operários da Organização A vivenciem

aspectos mais positivos do trabalho no dia a dia do que os da Organização B, visto que não vivem debaixo do mesmo tipo de pressão.

Com relação às variáveis demográficas contínuas, também foram estimadas correlações (Pearson) bivariadas entre os tipos descritivos encontrados e estas variáveis, cujos resultados mostraram haver correlação positiva entre as três variáveis e quatro tipos descritivos, conforme exposto na Tabela 11. Isso significa que, à medida que o operário vai envelhecendo e alcançando mais experiência na construção civil e no emprego atual, mais ele tem percebido o trabalho como uma ocupação (TD2), como sendo um desafio e uma forma de se sustentar (TD3), como meio de sentir-se realizado e útil à sociedade (TD4) e como meio de reconhecimento e respeito (TD5). Talvez a maneira como o aprendizado se efetiva nesse ramo de atividade, na experiência cotidiana e apoiada nas relações interpessoais, faz com que esses trabalhadores acabem tendo uma noção maior do todo no processo da construção e percebam mais a importância e o valor de cada função ali desempenhada.

Tabela 11

Correlações (Pearson) entre os tipos descritivos dos significados do trabalho e variáveis demográficas contínuas

		Idade	Tempo de trabalho na construção civil	Tempo de trabalho no emprego atual
Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se (TD1)	r	-0,11	-0,11	-0,07
	Sig	0,07	0,07	0,21
Ocupar-se (TD2)	r	0,12	0,13	0,17
	Sig	0,05	0,02	0,00
Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente (TD3)	r	0,12	0,14	0,16
	Sig	0,04	0,02	0,00
Realizar-se e Sentir-se Útil (TD4)	r	0,23	0,21	0,24
	Sig	0,00	0,00	0,00
Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5)	r	0,19	0,16	0,20
	Sig	0,00	0,00	0,00

Também foi realizada análise de variância dos cinco tipos descritivos dos significados do trabalho, conforme o nível de instrução dos operários (Tabela 12), encontrando diferença significativa apenas para o tipo Realizar-se e Sentir-se Útil ($F=3,21$; $p<0,05$). O teste *post hoc* (Bonferroni) não apontou entre qual(is) nível(is) de instrução há realmente diferença. Através do teste t entre os pares dos níveis de instrução foi possível identificar essa diferença ($t=2,59$; $p<0,05$) entre o ensino

fundamental incompleto ($M=3,13$; $dp=0,54$) e o ensino fundamental completo ($M=2,86$; $dp=0,63$), e também diferença ($t=1,98$; $p<0,05$) entre ensino fundamental incompleto ($M=3,13$; $dp=0,54$) e ensino médio completo ($M=2,95$; $dp=0,68$).

Esses resultados revelam que os trabalhadores com menor nível de instrução são os que apresentam maior percepção de que o trabalho seja um meio de sentir-se realizado e útil para a sociedade. Novamente, conforme analisado na segunda seção desse capítulo, as pessoas com um nível mais baixo de instrução são aquelas que estão a mais tempo na construção civil, fato que contribui para que esses trabalhadores percebam as conquistas que alcançaram por meio do trabalho e a importância do mesmo para a sociedade como um todo. Aqueles que possuem nível de instrução mais elevada, por sua vez, provavelmente percebam suas atividades como aquém de suas possibilidades e/ou aspirações.

Tabela 12

Média, desvio padrão e análise de variância para os tipos descritivos dos significados do trabalho de acordo com nível instrução

Tipo Descritivo	Nível de Instrução								F	Sig
	Fundamental Incompleto		Fundamental Completo		Médio Incompleto		Médio Completo			
	M	dp	M	dp	M	dp	M	dp		
TD1 – Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se	2,61	0,60	2,75	0,65	2,73	0,60	2,70	0,59	0,94	0,42
TD2 – Ocupar-se	3,48	0,43	3,41	0,37	3,42	0,39	3,33	0,50	1,71	0,17
TD3 – Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente	3,46	0,44	3,40	0,35	3,40	0,37	3,32	0,52	1,40	0,24
TD4 – Realizar-se e Sentir-se útil	3,13	0,54	2,86	0,63	2,98	0,41	2,95	0,68	3,21	0,02^a
TD5 – Ser Reconhecido e Tratado com Justiça	2,58	0,67	2,28	0,72	2,43	0,59	2,43	0,69	2,33	0,08

Nota: M (média); dp (desvio padrão).

a. Diferença significativa entre fundamental incompleto e fundamental completo, e entre fundamental incompleto e médio completo, de acordo com teste t.

Ressalva-se ainda que tanto para os tipos valorativos como para os tipos descritivos, as diferenças encontradas entre os níveis de instrução encontram-se mais próximas de um nível para outro (ensino fundamental incompleto e completo, por exemplo) do que a comparação realizada para os componentes dos significados do dinheiro (diferenças encontradas foram entre ensino fundamental incompleto e ensino

médio incompleto e completo). É provável que essas diferenças se deem pelo fato de o trabalho ser uma atividade vivenciada de forma mais imediata pelo trabalhador, o que permite dizer que as características – idealizadas e/ou presentes na realidade – são mais facilmente percebidas e compreendidas no dia a dia. Os aspectos que compõem os significados do dinheiro, por sua vez, não são percebidos de forma tão imediata como o trabalho, o que exige uma leitura mais elaborada acerca desses aspectos, fato assinalado na segunda seção deste capítulo.

As análises aqui realizadas mostraram que o trabalho como uma ocupação, que preenche o tempo, implicando ser saudável e participante da sociedade, foi o aspecto mais percebido no dia a dia pelos operários. Ser tratado e reconhecido com justiça foi o menos percebido, embora seja o mais valorizado por eles. Mesmo assim, há um número considerável de participantes que consideraram vivenciar esse reconhecimento no ambiente de trabalho, sobretudo os vinculados à Organização A. A percepção do trabalho como algo desumano e que exige esforço e desgaste físico foi um dos tipos menos percebido como uma realidade, embora, boa parte dos participantes tenha reconhecido esse aspecto no cotidiano de suas atividades, especialmente os da Organização B.

7.3.3 – Hierarquia dos atributos

Conforme apresentado no Capítulo 3, a hierarquia de atributos consiste na organização, por ordem de importância, dos aspectos caracterizadores do trabalho pelos indivíduos, permitindo um maior aprofundamento na compreensão das relações existentes entre os diversos atributos que configuram tanto os tipos valorativos como os descritivos (L. O. Borges, 1998a). Sendo assim, a partir dos escores levantados em cada tipo encontrado para os atributos valorativos e descritivos, identificou-se qual tipo cada participante dá maior prioridade.

Com relação aos atributos valorativos (Tabela 13), observou-se que 34,8% dos participantes consideraram a Expressão de Respeito e de Acolhimento como a que melhor expressa como o trabalho deveria ser. O trabalho como Fonte de Realização e Independência Econômica foi considerado em segundo lugar (14,2%) como o mais importante e, em terceiro, o tipo Autoafirmativo (12,6%).

Tabela 13

Hierarquia dos tipos valorativos dos significados do trabalho

Hierarquia dos tipos valorativos	Frequência	Percentual
Mais escores em Fonte de Realização e Independência Econômica (TV1)	43	14,5
Mais escores em Expressão de Respeito e de Acolhimento (TV2)	105	35,5
Mais escores em Fonte de Desafio e Ocupação (TV3)	29	9,8
Mais escores em Autoafirmativo (TV4)	38	12,8
Mais escores em Representante de Dureza (TV5)	1	0,3
Mais escores em Desumanizante e Desgastante (TV6)	-	-
Escore iguais (sem hierarquizar)	80	27,0
Total	296	100,0

Para 9,6% dos operários, o trabalho é mais bem expresso como devendo ser Fonte de Desafio e Ocupação e, por último, como devendo ser um Representante de Dureza (0,3%). O tipo valorativo Desumanizante e Desgastante não foi considerado como melhor expressão do que o trabalho deveria ser e, para 28,5% dos operários, não houve distinção entre os atributos valorativos. Os resultados aqui encontrados corroboram com os apresentados em seção que trata dos atributos valorativos.

Para os atributos descritivos (Tabela 14), observou-se que 34,8% dos operários consideraram que o tipo Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente é o que melhor expressa a realidade do trabalho, seguido pelo tipo Ocupar-se (33,4%). Em terceiro lugar foi apontado o Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se (12,6%) como o tipo mais próximo da realidade, seguidos do Realizar-se e Sentir-se Útil (9,6%) e o Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (1,0%). Para 8,6% dos participantes, não houve distinção entre os atributos descritivos.

Tabela 14

Hierarquia dos tipos descritivos dos significados do trabalho

Hierarquia dos tipos descritivos	Frequência	Percentual
Mais escores em Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se (TD1)	38	12,8
Mais escores em Ocupar-se (TD2)	101	34,1
Mais escores em Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente (TD3)	105	35,5
Mais escores em Realizar-se e Sentir-se Útil (TD4)	29	9,8
Mais escores em Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5)	3	1,0
Escore iguais (sem hierarquizar)	20	6,8
Total	296	100,0

A hierarquização dos tipos valorativos e descritivos mostra como os operários percebem e diferenciam aquilo que o trabalho deveria representar na vida do trabalhador

e aquilo que ele representa na realidade. Os participantes destacaram o sentir-se respeitado e acolhido como representante ideal do que o trabalho deveria lhes proporcionar. No que se refere à realidade, o trabalho foi percebido como sendo uma responsabilidade, um desafio e que provê o sustento econômico dos mesmos. Embora as médias amostrais tenham indicado o tipo descritivo Ocupar-se como o mais relevante (Figura 11), os resultados aqui apresentados demonstram que essa ideia não é compartilhada pelos operários da mesma maneira, visto que há um número maior de participantes para quem Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente é o melhor representante dos tipos descritivos.

7.3.4 – Centralidade do trabalho e padrões dos significados do trabalho

Para avaliar a centralidade do trabalho para os participantes desta pesquisa, foi estimada a média e a frequência da pontuação atribuída às duas questões sobre centralidade. Assim, para a primeira pergunta sobre o nível de importância do trabalho, em uma escala de um a sete, os participantes apresentaram média 6,26 (dp=1,22), indicando que, para essa amostra, o trabalho assume um alto grau de importância. Conforme exposto na Tabela 15, a maior parte dos participantes (65,3 %) deu a nota máxima para a importância do trabalho em suas vidas, enquanto 24,6% atribuíram nota cinco e seis, cujo nível de importância é considerado de moderado a alto.

Tabela 15

Distribuição e porcentagem da pontuação atribuída à centralidade absoluta do trabalho (N=300)

Pontuação	Frequência	%
1	3	1,0
2	2	0,7
3	5	1,7
4	20	6,7
5	40	13,3
6	34	11,3
7	196	65,3

Com relação à segunda pergunta relativa à ordem de importância das esferas da vida, a Tabela 16 apresenta o modo como os participantes organizaram essas esferas, segundo a posição atribuída a cada uma delas.

Tabela 16

Organização das cinco esferas de vida, conforme a ordem de importância (N=300)

	1	2	3	4	5
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n(%)
Lazer	35 (11,7)	26 (8,7)	57 (19,0)	114 (38,0)	68 (22,7)
Comunidade	42 (14,0)	38 (12,7)	24 (8,0)	59 (19,7)	137 (45,7)
Trabalho	10 (3,3)	66 (22,0)	135 (45,0)	47 (15,7)	42 (13,9)
Religião	99 (33,0)	40 (13,3)	39 (13,0)	71 (23,7)	51 (17,0)
Família	113 (37,7)	131 (43,7)	46 (15,3)	7 (2,3)	3 (1,0)

O resultado aqui encontrado se assemelha ao apresentado por L. O. Borges (1998a) com relação à esfera lazer e comunidade, as quais ocuparam a quarta e quinta posição, respectivamente. Contudo, em relação às esferas trabalho, família e religião os resultados mostraram algumas diferenças dos encontrados pela autora. A esfera Trabalho, que na pesquisa anterior ocupou o segundo lugar na ordem de importância, na pesquisa atual ocupou o terceiro lugar. Embora, na pesquisa atual, a esfera que obteve a maior frequência de respostas para o primeiro lugar tenha sido a Família (37,7%), destaca-se uma mudança na percepção dessa categoria ocupacional acerca da organização das esferas da vida, uma vez que 43,7% dos participantes atribuíram o segundo lugar de importância à esfera Família. Na pesquisa anterior, família também ocupou o primeiro lugar de importância, mas de maneira mais clara, não havendo divergências sobre sua posição. Em relação à religião, esta apresentou uma frequência maior de respondentes na primeira posição (33,0%), mas ocupando o segundo lugar na primeira posição de importância, sendo, por isso, considerada a segunda esfera mais importante para os operários. Na pesquisa de L. O. Borges, religião ocupou o terceiro lugar.

Essa valorização à esfera religião foi observada nas falas dos entrevistados, como nos trechos:

Que a melhor coisa na vida da gente que a gente tá trabalhando na honestidade ficar numa boa e só tem a melhorar. Deus abençoa cada dia que a gente acorda de madrugada e traz a gente com segurança porque é uma coisa honesta que a gente tá fazendo não é com discriminação com ninguém, com preconceito, é uma coisa boa. Só de você estar fazendo uma coisa boa, tá bom de mais. Deus abençoa bastante. (Entrevista 13 – Operário)

Eu tive um fundamento religioso muito forte, eu fui testemunha de Jeová durante quase 14 anos da minha vida, então estudei realmente a fundo a bíblia (...), isso é ser religioso. É você saber o que é certo, tentar de qualquer maneira seguir aquilo que é certo e desviar daquilo que tá errado, que você sabe que tá errado (...). (Entrevista 15 – Operário)

A ênfase dada à religião por essa categoria ocupacional já é conhecida pela literatura (L. O. Borges, 1998a; Sousa, 1983), mas na pesquisa atual, tal ênfase mostrou-se ainda mais evidente. Esse fato pode ter raízes na própria construção histórica de Minas Gerais, em cujo processo de colonização o catolicismo teve uma presença marcante. A pesquisa realizada por L. O. Borges se desenvolveu em uma cidade historicamente nova (Brasília), cuja força religiosa não se fazia muito presente. Além do aspecto da localidade, há que se notar o aumento no número de igrejas evangélicas no país nas últimas décadas, o que pode também estar contribuindo para o aumento da importância atribuída à religião por esses operários, como relatou um entrevistado:

(...) tem uma religião que tá em alta, vamos dizer assim, eu esqueci o nome dela, mas é justamente um dos três. Não é a católica, a católica vem caindo muito no conceito das pessoas e essa outra vem crescendo. É evangélico de Deus, aquela coisa toda. Tem uma Igreja que parece, Assembléia de Deus. (...) A Assembléia de Deus vem crescendo muito. Dá pra você ver a olho nu numa obra; a maior parte das pessoas hoje tem algum fundamento da Assembléia de Deus, enquanto você vê poucos católicos. E a Assembléia de Deus não é uma Igreja mal vista. O pessoal gosta da Assembléia de Deus (...). (Entrevista 15 – Operário)

Nas entrevistas e visitas aos canteiros, as esferas família e trabalho mostraram-se relacionadas nas falas dos operários, como relatam os trechos: “tô todo satisfeito. Tô caminhando, tô crescendo de pouco a pouco, mas tô crescendo. E é isso aí, vou poder dá um futuro melhor para o meu filho, na boa e vou levando a vida” (Entrevista 13 – Operário); e:

(...) o meu trabalho tem tudo a ver, porque se eu não trabalhar eu não vou ter dinheiro, não vou poder adquirir assim, bens materiais, né? Que através dos bens materiais a gente adquire conforto, ter o do bom e o do melhor em casa. Então eu penso dessa forma. (Entrevista 14 – Operário)

Esses trechos demonstram a importância que a família representa para os operários. Trabalhar e buscar melhorias salariais tem a ver com buscar melhoria de vida para si e seus familiares (esposa/companheira e filhos). O trabalho, nesse sentido, torna-se importante, mas secundariamente, sendo a via pela qual o operário obtém acesso a bens de consumo e de serviços, para provisão e proteção da família. No que diz respeito ao lazer e à comunidade e conforme já assinalado, estes mantiveram a mesma posição encontrada por L. O. Borges (1998a) em pesquisa com operários residentes em Brasília. De forma semelhante, os operários não apresentam atividades recreativas variadas. Os momentos de diversão relacionam com a possibilidade de ir à igreja e/ou passar o tempo livre em casa com a família (dormindo, assistindo televisão, etc.). Como discutem Borges e Tamayo (2001), o baixo poder aquisitivo desses trabalhadores e o baixo nível de instrução são fatores que contribuem para essa realidade.

As análises realizadas para cada faceta dos significados do trabalho permitiram explorar os aspectos simbólicos do trabalho e a importância que eles representam sob a ótica dos operários da construção de edificações. De acordo com a literatura (L. O. Borges, 1998a; MOW, 1987), essas facetas são inter-relacionadas, de modo que compreender as combinações que existem entre elas permite ampliar a compreensão do fenômeno estudado. Nesse caso, os padrões de significados do trabalho tornam-se uma ferramenta importante para tal compreensão, por tratar-se de uma análise que considera os escores dos diversos componentes compartilhados por grupos e/ou segmentos da amostra, revelando diversas tendências entre esses grupos (Apêndice F).

Semelhantemente ao exposto na seção que trata dos significados do dinheiro, buscou-se identificar os padrões do significado do trabalho, sendo aplicada a técnica de análise de clusters, por meio da qual foram encontrados quatro padrões, conforme exposto na Tabela 17. Os quatro grupos se distinguem sobre o modo como compartilham os significados do trabalho, evidenciando mais alguns aspectos do que o trabalho deveria ser (valorativo) e de fato é (descritivo), em detrimento de outros encontrados nesses mesmos atributos. Dessa forma, as ideias compartilhadas acerca do que o trabalho representa para os participantes revelaram otimismo, satisfação, crítica e uma atitude de indiferença e expressão. Ressalta-se que os tipos valorativos Expressão de Respeito e de Acolhimento (TV2) e Autoafirmativo (TV4) foram excluídos da interpretação, uma vez que, conforme exposto no Apêndice F, estes não apresentaram diferenças estatisticamente significativas, o que indica que todos os grupos colocaram os referidos tipos entre as principais atribuições valorativas do trabalho.

Tabela 17
Padrões dos significados do trabalho

Padrões dos significados do trabalho	N	Descrição
Otimista	105	Esse grupo vê o trabalho como a segunda esfera mais importante da vida. Entre os tipos valorativos, o escore mais elevado está em Fonte de Realização e Independência Econômica (TV1) e o mais baixo em Desumanizante e Desgastante (TV6). Entre os descritivos, o escore mais alto encontra-se em Ocupar-se (TD2) e o mais baixo em Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5). Para esse grupo, o trabalho é visto de maneira mais otimista, à medida que incorporam os aspectos mais positivos do que o trabalho deveria ser, ao mesmo tempo em que reconhecem muitos desses aspectos na rotina de trabalho. Portanto, há uma tendência de escores altos de todos os tipos de conotação positiva.
Crítico	63	Esse grupo toma a importância do trabalho como uma esfera moderada na vida. O escore mais alto dos tipos valorativos encontra-se em Fonte de Realização e Independência Econômica (TV1) e o mais baixo Desumanizante e Desgastante (TV6). Há um predomínio de escores baixos nos tipos descritivos, cujos escores médios são mais baixos do que nos outros grupos, com exceção do tipo Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se (TD1), o qual apresentou escore médio mais elevado do que todos os outros grupos. Entre os tipos descritivos, o menor escore está em Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5). Para esse grupo há uma diferença entre o que se acredita que o trabalho deva ser e a percepção do que ele é de fato. Trata-se, portanto, de um grupo que vivencia o trabalho experimentando insatisfação.
Satisfeito	57	Nesse grupo, a importância do trabalho é vista de maneira moderada. Há predomínio de escores moderados nos tipos valorativos, sendo os mais baixos Expressão de Dureza (TV5) e Desgastante e Desumanizante (TV6). Com relação aos tipos descritivos, o escore mais elevado está em Ocupar-se (TD2) e o mais baixo em Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se (TD1). Ser fonte de realização e independência econômica (TV1) é, para esse grupo, o que melhor expressa como o trabalho deve ser. Na realidade, o trabalho tem sido mais intensamente percebido como uma ocupação, como um meio de sentir-se integrado à sociedade. É o grupo que apresenta maior coerência entre aquilo que o trabalho deve ser e aquilo que tem sido na realidade.
Indiferente Expressivo	71	Esse grupo toma o trabalho como esfera menos importante na sua vida. Apresentam maior escore para Fonte de Realização e Independência Econômica (TV1) nos tipos valorativos e os maiores escores para Realizar-se e Sentir-se Útil (TD4) e Ser Reconhecido e Tratado com Justiça (TD5), nos tipos descritivos em relação aos demais grupos, apesar de que, entre os tipos descritivos, a maior média desse grupo é no tipo Ocupar-se (TD2). Em outras palavras, trata-se de um grupo que tende a valorizar os aspectos positivos do trabalho, reconhecendo boa parte destes no dia a dia. É um grupo que não dá importância ao trabalho, mais o considera e o valoriza como um espaço de realização pessoal.

Embora os grupos sejam distintos, a visão de que o trabalho deva ser fonte de realização (ser prazeroso e estimulante) e prover o sustento econômico do trabalhador mostrou ser algo valorizado e desejado por todos os grupos. Como discutido no Capítulo 5, estudos sobre o trabalho na construção civil mostram tratar-se de um segmento marcado por condições de trabalho precárias, direitos trabalhistas muitas vezes burlados, discriminação sofrida pelo baixo nível de instrução e de especialização

profissional, entre outros (L. O. Borges, 1998a; Cockell, 2008; P. H. F. Santos, 2010; Sousa, 1983). Nas sessões anteriores do presente capítulo, essas características do setor também aparecem de uma forma ou de outra nas falas dos gestores e dos próprios operários, podendo-se citar, como exemplo, o trabalho pesado, a responsabilidade do operário para evitar acidente no trabalho e a dificuldade para voltar à sala de aula. Os operários veem mudanças, quando ressaltam os aspectos positivos que a organização possui (por exemplo, benefícios, ambiente mais organizado, fornecimento de equipamentos de proteção), mas também percebem aspectos do setor que permanecem sem grandes alterações, como é o caso dos baixos salários recebidos e a dificuldade em conseguir promoção.

O modo como os participantes vivenciam essas questões (mudanças e dificuldades) fica claro nas configurações dos padrões dos significados do trabalho. Os aspectos mais positivos do trabalho, seja no que se espera dele ou no que tem sido realmente, são percebidos por três grupos, de maneira otimista, satisfeita e de forma indiferente, mas expressiva. Enquanto os aspectos mais negativos são vistos de maneira mais crítica por um dos grupos.

As análises apresentadas nesta seção permitiram compreender os aspectos que compõem os significados do trabalho para os operários da construção de edificações, considerando o objetivo específico apresentado no início desta seção. Como já sintetizado em cada subseção, pode-se dizer que os operários buscam por maior reconhecimento, valorização e acolhimento no trabalho, mas o veem como um meio de preencher o tempo (ocupação) e de permitir que se sintam participantes da sociedade. Embora o trabalho seja uma esfera importante na vida desses operários, ele é o terceiro na ordem de importância das cinco esferas de vida, sendo ultrapassado pela família e religião, respectivamente. As distinções sobre o modo como o trabalho é percebido pelos mesmos, é evidenciado pelos padrões dos significados do trabalho, os quais variaram em percepções mais positiva (otimista, satisfeito, indiferente) e mais negativa (crítica) revelando, nas diferentes tendências apresentadas, a diversidade com que o trabalho tem sido apreendido pelos operários. No contexto organizacional, considerar essas diferenças é um ponto importante, pois que o modo como o operário significa o trabalho em sua vida pode repercutir positiva ou negativamente nas políticas de gestão que a organização propõe a implantar.

7.4 – Relação entre os significados do dinheiro e os significados do trabalho

Para responder o quarto objetivo específico – explorar as relações entre os significados do dinheiro e do trabalho, a partir dos componentes desses fenômenos e suas configurações gerais – foram realizadas análises de regressão linear (*stepwise*), com o intuito de identificar a capacidade preditiva da centralidade relativa do trabalho e dos coeficientes nos tipos valorativos e descritivos em relação aos coeficientes nos componentes do significado do dinheiro. Assim, tomando como variável dependente cada componente dos significados do dinheiro, como variável independente as facetas (tipos valorativos e descritivos e a centralidade relativa do trabalho) dos significados do trabalho (Tabela 18) e como variável de controle o tempo de trabalho⁴³ na construção civil, encontrou-se que:

- O componente Prazer teve como preditores o tempo de trabalho na construção civil ($\beta=0,17$) e o tipo valorativo Autoafirmativo ($\beta=0,11$) explicando 4% da variância, o que significa dizer que os operários com maior tempo de exercício na construção civil e que valorizam o trabalho que reconhece suas qualidades, responsabilidade e méritos, tendem a perceber mais o dinheiro como fonte de prazer e satisfação nas relações interpessoais.
- O componente Conflito teve como preditores o tipo valorativo Fonte de Realização e Independência Econômica ($\beta=0,24$) e os descritivos Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se ($\beta=0,15$) e Ser Reconhecido e Tratado com Justiça ($\beta=-0,12$) explicando 10% da variância. Nesse caso, aqueles que valorizam o trabalho enquanto fonte de crescimento e provisão material, mas que o percebem no dia a dia como sendo desgastante fisicamente e explorador tendem a perceber o dinheiro como gerador de desconfianças e desavenças nas relações interpessoais. Além disso, quanto mais os operários percebem serem reconhecidos e tratados de maneira justa no trabalho, menor é a percepção destes de que o dinheiro gera conflito.

⁴³ Optou-se aqui pela variável tempo de trabalho na construção civil, uma vez que esta apresentou um número maior de correlações nos componentes dos significados do dinheiro e dos significados do trabalho. Além disso, é uma variável que melhor representa aspectos relativos ao contexto ocupacional, sob o qual essa pesquisa se desenvolveu.

Tabela 18

Matriz das análises de regressão entre as facetas dos significados do trabalho e os componentes dos significados do dinheiro

Significados do Trabalho	Significados do Dinheiro	Beta*					
		Prazer	Conflito	Sufrimento	Desigualdade	Altruísmo	Transcendência
Tempo de trabalho na construção civil		0,17	-	-	-	-	-
Centralidade relativa do trabalho		-	-	-	0,11	0,12	-
TV1 Fonte de Realização e Independência Econômica		-	0,24	-	-	0,13	-
TV2 Expressão de Respeito e de Acolhimento		-	-	-0,27	-	-	0,18
TV3 Fonte de Desafio e Ocupação		-	-	0,16	-	-	-
TV4 Autoafirmativo		0,11	-	-	0,20	-	-
TD1 Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se		-	0,15	0,20	-	0,14	-
TD4 Realizar-se e Sentir-se Útil		-	-	-	-	-	0,15
TD5 Ser Reconhecido e Tratado com Justiça		-	-0,12	-	-0,16	0,18	-
	R²	0,04	0,10	0,08	0,07	0,08	0,06

*Nota: na tabela, registraram-se apenas os coeficientes Beta, aos quais correspondem um coeficiente t estatisticamente significativo ($p \leq 0,05$).

- O componente Sofrimento teve como preditores os tipos valorativos Expressão de Respeito e de Acolhimento ($\beta = -0,27$) e Fonte de Desafio e Ocupação ($\beta = 0,15$) e o descritivo Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se ($\beta = 0,20$) explicando 8% da variância. Assim, os participantes que valorizam o trabalho como sendo uma ocupação que oferece desafios, mas que no cotidiano das atividades percebem uma exigência maior de esforço físico e de exploração tendem a perceber o dinheiro como algo angustiante e que traz culpa ao nível individual. Ainda, quanto mais o trabalhador valoriza o ser respeitado e acolhido no trabalho, menor é a sua percepção do dinheiro como algo de sofrimento.
- O componente Desigualdade teve como preditores a centralidade relativa do trabalho ($\beta = 0,11$), o tipo valorativo Autoafirmativo ($\beta = 0,20$) e o tipo

descritivo Ser Reconhecido e Tratado com Justiça ($\beta=-0,16$) explicando 7% da variância. Dessa forma, quanto mais o operário percebe o trabalho como central na sua vida e o valoriza como um meio de reconhecer suas próprias qualidades na execução das tarefas e de contribuir para o crescimento da sociedade, mais o dinheiro é visto como fonte de exclusão e dominação social. Quanto mais o trabalho oferece reconhecimento e acolhimento para o trabalhador, por sua vez, menos se percebe o dinheiro como fonte de desigualdade.

- O componente Altruísmo apresentou o maior número de preditores, sendo a centralidade relativa do trabalho ($\beta=0,12$), o tipo valorativo Fonte de Realização e Independência Econômica ($\beta=0,13$) e os descritivos Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se ($\beta=0,14$) e Ser Reconhecido e Tratado com Justiça ($\beta=0,18$), explicando 8% da variância. Assim, quanto mais o trabalho é visto como central para o operário e quanto mais é valorizado pela sua capacidade de permitir a realização e provisão financeira, mais o dinheiro é visto como meio de crescimento para a nação. A percepção, no cotidiano do trabalho, do emprego de esforço físico e a sensação de ser explorado para a realização das tarefas, bem como de se sentir reconhecido e acolhido pelo que se faz também prediz a percepção de que o dinheiro é fonte de progresso social.
- O componente Transcendência teve como preditores o tipo valorativo Expressão de Respeito e de Acolhimento ($\beta=0,18$) e o descritivo Realizar-se e Sentir-se Útil ($\beta=0,15$) explicando 6% da variância. Esse resultado indica que o valorizar o trabalho como meio de se sentir reconhecido e acolhido pela atividade que se realiza, bem como perceber-se no dia a dia como realizado e útil à sociedade impacta diretamente na percepção de que através do dinheiro é possível ajudar aqueles que necessitam.

Todos os coeficientes encontrados apontaram para a direção de que existe relação entre os significados atribuídos ao dinheiro e ao trabalho. No entanto, a explicação da variância foi baixa em todos, o que permite dizer que os significados atribuídos ao trabalho é apenas um preditor, dentre outros aspectos da vida do indivíduo na sociedade que influenciam a construção dos significados atribuídos ao dinheiro.

Nos resultados encontrados, chama a atenção o fato de haver um número maior de tipos que representam aquilo que o trabalho deveria ser (valorativos) do que os tipos

que representam a realidade no dia a dia para os operários (descritivos) como preditores estatisticamente significativos. Isso permite dizer que para os participantes, as conotações que o dinheiro assume estão mais relacionadas com o valor do que com a realidade.

Nos tipos valorativos, apenas aqueles que representam aspectos positivos do trabalho foram preditores para algum componente dos significados do dinheiro, enquanto que os preditores descritivos apresentaram características positivas e negativas. Além disso, os resultados mostram que um mesmo tipo (valorativo e/ou descritivo) foi preditor para mais de um componente simbólico do dinheiro. Sendo assim, a fim de melhor compreender as relações que se fizeram, apresenta-se a seguir os preditores que se repetiram e quais conotações o dinheiro assumiu sob a influência destes.

O tipo valorativo Autoafirmativo, caracterizado pelo desejo de um trabalho que valorize as qualidades e méritos do operário, conferiu ao dinheiro tanto uma conotação de Prazer (quando associado também a experiência profissional adquirida ao longo do tempo) como de Desigualdade. Nesta última, esse valor atribuído ao trabalho está associado à importância do mesmo como central na vida do operário e à percepção de ser pouco reconhecido e tratado com justiça.

O tipo valorativo Fonte de Realização e Independência Econômica, representado pela valorização de um trabalho que seja prazeroso e que permita alcançar independência econômica, quando associado à percepção de que, na realidade, ele é desgastante, desumano e que pouco se reconhece o esforço e os direitos do operário, faz com que o dinheiro assuma a conotação de Conflito, no âmbito das relações interpessoais. Essas mesmas características do trabalho associadas à importância do trabalho na vida desse trabalhador influenciam na concepção do dinheiro como fonte de Altruísmo.

O tipo valorativo Expressão de Respeito e de Acolhimento, caracterizado pelo desejo de ser respeitado e acolhido no ambiente de trabalho impacta na percepção do dinheiro como gerador de Sofrimento (quando associado à valorização de um trabalho que preenche o tempo e que seja desafiante, mas que, na realidade, é desgastante e desumano) e como Transcendente (quando associado ao desejo de ser respeitado e acolhido, ao mesmo tempo em que se percebe realizado com o que se faz e útil para a sociedade).

As associações encontradas entre os tipos valorativos e descritivos nas análises de regressão mostraram que a proximidade entre o que se espera e o que se vê no trabalho influenciaram de forma positiva na construção simbólica do dinheiro, como em Transcendência e Prazer (o tempo de trabalho no setor é uma variável que representa a experiência no dia a dia do trabalho). Em contrapartida, o distanciamento entre o ideal e o real no trabalho influenciou negativamente na formação dos componentes do dinheiro (Conflito, Sofrimento, Desigualdade).

O componente Altruísmo, embora possua uma conotação mais positiva, recebeu influência desse segundo tipo de associação, somado ao nível de importância dado ao trabalho. Nas entrevistas e visitas aos canteiros, muitos operários atribuíram grande importância à educação, dizendo que gostariam de ter tido oportunidade em seguir e/ou começar os estudos. Essas falas surgiram durante a aplicação dos questionários e foram motivos de justificativa para as respostas dos itens que compõem o componente Altruísmo (itens que se referem a uma possibilidade: se eu tivesse dinheiro eu contribuiria para melhorias sociais, culturais, científicas, etc.). Nesse sentido, é compreensível que o segundo tipo de associação tenha influenciado a percepção nesse componente. Outro ponto a assinalar diz respeito à ordem de prioridades encontrada para os componentes do significado do dinheiro (Figura 9), na qual Desigualdade e Altruísmo apresentaram um mesmo nível de importância, o que também pode ter contribuído para essa influência no componente Altruísmo.

Ainda sobre as associações encontradas, estas se mostram coerentes com as características levantadas sobre o contexto ocupacional dos operários, bem como dos sentidos que eles atribuíram para cada um dos fenômenos discutidos nas seções anteriores. Nas entrevistas e visitas aos canteiros, por exemplo, os operários demonstraram se identificar com suas atividades, considerando-as importantes para a sociedade, mas pouco valorizadas (baixos salários, serviço penoso, etc.). Disseram que o baixo nível de instrução educacional dificulta o acesso a melhores postos de trabalho (mesmo dentro do próprio setor da construção civil) e, conseqüentemente, ao pleito por melhores salários, e isso impacta no dia a dia desses trabalhadores que buscam nas horas extraordinárias e nos bicos uma maneira de complementar a renda. Os entrevistados também disseram sentir que o trabalho impacta nas relações familiares, pois que o tempo que se podia investir com a família é gasto com mais horas de trabalho. Além disso, relataram situações vividas no dia a dia que mostram as pressões sofridas no trabalho, seja pela produtividade (a forma como são concedidos os

benefícios), seja pela responsabilidade com a própria segurança (o cuidado para não se acidentar).

Essas questões permitem compreender, por exemplo, como o trabalho que deve ser prazeroso e rentável, mas na realidade é visto como algo que pouco reconhece as qualidades e méritos desse trabalhador interferem na percepção do dinheiro como sendo algo que gera conflito. Ou ainda, o fato de o trabalho ser considerado importante, de expressar o desejo de reconhecimento pelo que se faz, mas ser visto como algo desgastante e explorador, influenciar na percepção do dinheiro como gerador de desigualdade.

De maneira complementar às análises dessa seção, buscou-se verificar a relação entre os padrões do significado do dinheiro e do trabalho. O teste quiquadrado ($\chi^2=17,62$; $p<0,05$) rejeitou a independência entre as duas distribuições, conforme exposto na Tabela 19.

Tabela 19

Tabulação cruzada entre os padrões do significado do dinheiro e do trabalho

Padrões do significado do trabalho	Padrões do significado do dinheiro	Coletivista Expressivo	Coletivista	Conflitante	Pessimista	Total
Otimista	Frequência	37	29	9	30	105
	%	35,2	27,6	8,6	28,6	100,0
Crítico	Frequência	15	11	14	23	63
	%	23,8	17,5	22,2	36,5	100,0
Satisfeito	Frequência	21	14	11	11	57
	%	36,8	24,6	19,3	19,3	100,0
Indiferente Expressivo	Frequência	29	19	12	11	71
	%	40,8	26,8	16,9	15,5	100,0
Total	Frequência	102	73	46	75	296
	%	34,5	24,7	15,5	25,3	100,0

Assim, o grupo que atribui ao trabalho conotações de Otimismo é o que menos percebe o dinheiro como algo que gera conflito e que mais valoriza seus aspectos coletivistas (Padrões Coletivista Expressivo e Coletivista). O grupo que apresenta o padrão Crítico, ao contrário, é o que menos atribui conotações coletivistas ao dinheiro (Coletivista Expressivo e Coletivista). Não significa que tal grupo não perceba o dinheiro como meio de ajudar o próximo ou como um modo de contribuir para o

progresso e crescimento do país, mas que os aspectos que retratam o dinheiro como Conflitante e Pessimista são mais frequentemente evidenciados por ele.

O grupo que atribui ao trabalho o padrão Satisfeito apresenta-se disperso entre os padrões dos significados do dinheiro (quando comparado aos demais padrões dos significados trabalho), mas com leve tendência a considerar os padrões do significado do dinheiro que assumem conotações coletivistas. Por fim, o grupo do padrão Indiferente Expressivo do significado do trabalho apresentou uma forte tendência a evidenciar o padrão Coletivista Expressivo do significado do dinheiro e de ser menos frequente no padrão Pessimista.

Nessa última seção, buscou-se compreender a relação existente entre os significados do dinheiro e do trabalho percebidos pelos operários da construção de edificações, sendo o último objetivo específico da presente pesquisa. Os resultados indicam haver relação entre os componentes que compõem os significados do dinheiro e aqueles que compõem os significados do trabalho (sendo estes como preditores). O fato de essas relações terem se mostrado baixas, demonstra que outros aspectos estão envolvidos nessa relação e que influenciam a percepção dos sentidos atribuídos ao dinheiro.

A importância atribuída ao trabalho, o tempo de atuação no setor da construção, as diferenças e/ou semelhanças apontadas pelos operários sobre o que gostariam e o que vivenciam no trabalho são aspectos que influenciam na construção de algum dos significados que o dinheiro assume para essa categoria ocupacional, o que corrobora com a literatura que aponta para a relação existente entre o trabalho e o dinheiro nas sociedades capitalistas (Barracho, 2001; Nord & Brief, 1990). Nos resultados encontrados, as construções simbólicas acerca desses dois fenômenos apresentaram elementos de influência capitalista (Desigualdade, Sofrimento, Desumanizante e Desgastante, Realização e Crescimento Econômico, etc.), mas também evidenciaram características que compõem o contexto ocupacional da categoria estudada (Representante de Dureza, Ocupar-se, Transcendência, etc.).

Capítulo 8

Considerações finais

O estudo dos significados do dinheiro e do trabalho tem despertado interesse de diversos pesquisadores, que buscam compreender as dimensões simbólicas que cada um desses fenômenos possui e que são utilizadas pelas pessoas tanto para organizarem as experiências sociais, como para orientarem os comportamentos por elas partilhados nas interações. Embora sejam fenômenos distintos, estes se encontram articulados entre si, dado que a maior parte das sociedades está organizada sob o sistema capitalista, que tem no dinheiro e no trabalho seus principais pontos de sustentação.

Nessa perspectiva, buscou-se analisar a relação existente entre os significados atribuídos ao dinheiro e ao trabalho, segundo a percepção dos operários da construção de edificações da capital mineira. Para tal, foram desenvolvidos objetivos específicos de maneira a permitir responder ao problema central anunciado. Assim, foram analisados os aspectos caracterizadores do contexto organizacional dos participantes, os aspectos que compõem os significados do dinheiro e do trabalho e as relações entre os componentes encontrados em cada um desses fenômenos. Esses objetivos específicos, em seu conjunto, permitiram responder o objetivo central da presente pesquisa.

As entrevistas realizadas nas organizações participantes, com operários e gestores, permitiram identificar cinco grupos temáticos, os quais abrangem as características mais gerais do setor, as características da organização, o modo como as organizações têm contratado e desenvolvido sua mão de obra, as características do trabalho (aspectos trabalhistas, segurança/acidente e sociogerenciais) e as contrapartidas do trabalho. Conforme assinalou Bruner (1997), o processo de construção de significados é algo dinâmico e sujeito às interações sociais. No caso dos significados do dinheiro e do trabalho, os elementos levantados pelos entrevistados sobre o contexto ocupacional (construção de edificações) permitiram compreender os resultados encontrados nas seções que trataram dos demais objetivos específicos.

A literatura que trata dos significados do dinheiro considera que estes são percebidos no Brasil de maneira mais coletivista (Moreira, 2002). Na construção civil, Sousa (1983) e L. O. Borges (1998) observaram o caráter coletivista nas relações interpessoais dos operários, o que se deve em grande parte pelas dificuldades socioeconômicas vivenciadas no dia a dia por esses trabalhadores.

Os resultados aqui encontrados corroboram com esses achados, pois que os sentidos atribuídos ao dinheiro também assumiram uma conotação mais coletivista para os operários, como se pode observar nas configurações dos padrões dos significados do dinheiro. A ordem de prioridades dos componentes encontrados confirmou a existência dos dois polos apresentados por Moreira (2000) e por Távora (2003), cuja posição intercalada dos componentes representantes desses polos revelou uma visão mais dialética dos significados do dinheiro percebida pelos operários.

Acrescenta-se, ainda, que o componente mais evidenciado para esses trabalhadores foi Transcendência, cujo sentido remete à espiritualidade, tomando o dinheiro como um meio de ajudar a quem precisa. A maior percepção desse aspecto dos significados do dinheiro coaduna-se com a discussão feita por L. O. Borges e Sousa sobre o fato de o valor atribuído à religião ser uma característica bastante evidenciada por esse segmento de atividade.

Acerca dos significados do trabalho, a literatura aponta para a existência de quatro facetas que se interrelacionam, de maneira a compor os aspectos que configuram os padrões dos significados do trabalho (L. O. Borges, 1998). Estudos sobre esse tema têm indicado uma tendência de se valorizar mais aquilo que o trabalho deveria representar (valorativos) do que o que de fato ele tem representado (descritivos) (L. O. Borges, 1998; Varela, 2006; Vilela, 2003).

A pesquisa atual corroborou essa tendência, dado que as medias dos escores dos tipos valorativos mostraram-se mais elevadas do que os dos tipos descritivos. O aspecto mais valorizado pelos operários foi representado pelo se sentir respeitado e acolhido no ambiente de trabalho, enquanto que o mais percebido no dia a dia foi o trabalho como uma ocupação e um meio de se sentir participante da sociedade. De uma forma geral, houve uma valorização maior por parte dos operários aos aspectos mais positivos do trabalho. No que se referem aos tipos descritivos, os aspectos positivos também foram mais percebidos, com exceção do se sentir respeitado e tratado com justiça que foi o menos percebido por eles. Comparando o trabalho com as outras esferas da vida, este ficou em terceiro lugar na ordem de importância, apresentando mudança de posição quando comparado à pesquisa de L. O. Borges. As configurações dessas percepções refletiram os padrões dos significados do trabalho encontrados, os quais variaram de uma perspectiva positiva (otimista, satisfeito, indiferente expressivo) a negativa (crítico).

A partir das análises de regressão linear (*stepwise*), foram encontradas relações entre os significados do dinheiro (os componentes como variáveis dependentes) e do trabalho (os tipos valorativos e descritivos e a centralidade relativa do trabalho como variáveis independentes). Essas relações, no entanto, mostraram-se baixas, indicando que há outros aspectos da vida desses operários que também influenciam na construção de significados do dinheiro.

Os resultados mostraram haver mais tipos valorativos do que descritivos do trabalho como preditores significativos dos componentes simbólicos do dinheiro, indicando que, para os participantes desta pesquisa, o dinheiro assume uma conotação mais de valor do que de realidade. A proximidade entre aquilo que se deseja do trabalho e aquilo que de fato tem sido experimentado influenciou positivamente na percepção dos componentes Transcendência e Prazer. O distanciamento entre o ideal e o real, por sua vez, influenciou negativamente na percepção de Conflito, Sofrimento, Desigualdade e Altruísmo. Relacionando os padrões dos significados do dinheiro e do trabalho, observou-se ainda que os grupos que dão uma ênfase maior a aspectos coletivistas do dinheiro atribuem uma conotação mais positiva acerca do trabalho, aqueles que dão uma conotação ao dinheiro como algo conflitante veem o trabalho de maneira mais crítica e aqueles que possuem uma visão mais pessimista do dinheiro, conferem menos expressividade ao trabalho, além de também serem mais críticos acerca dele.

É preciso considerar que, em uma sociedade capitalista, trabalho e dinheiro são categorias sociais articuladas entre si (Marx, 1890/1980; Simmel, 1896/2009), em que o dinheiro assume uma posição importante para a manutenção da economia capitalista e o trabalho constitui-se a forma principal para se adquirir dinheiro. Apesar da importância que esses dois fenômenos adquiriram no capitalismo, tal articulação é parcial porque existem também outros meios de se ganhar dinheiro que não necessariamente pela via do trabalho (heranças, loteria, transações imobiliárias, etc.) e também muitos trabalhos que não são necessariamente para ganhar dinheiro (voluntarismo, por exemplo). Nos resultados da presente pesquisa, a baixa relação entre os significados do dinheiro e do trabalho mostrou-se coerente com tal discussão e reflete a complexidade por trás do dinheiro e do trabalho nas sociedades capitalistas. Esses resultados também estão de acordo com a literatura sobre trabalho e dinheiro que indicam haver interface entre eles, tanto nos estudos organizacionais e do trabalho (Nord & Brief, 1990), como nos comportamentos econômicos (Barracho, 2001), conforme discutido no Capítulo 5.

Ainda sobre os resultados encontrados, a relevância de se conhecer o modo como os operários atribuem significados ao dinheiro e ao trabalho e como estes são relacionados por eles está em contribuir, no caso dos dirigentes, para elaboração de estratégias de políticas de gestão mais eficazes e mais próximas da realidade e dos valores dessa categoria ocupacional. Além disso, esses resultados, no caso das organizações trabalhistas, podem contribuir para uma melhor compreensão das verdadeiras aspirações dos operários no contexto organizacional e, nesse sentido, auxiliar na elaboração de diretrizes que visem atender essas demandas.

Tudo isto exposto, pode-se concluir que a dissertação atingiu os objetivos planejados, apesar das limitações. Uma delas se refere ao número de organizações participantes que poderia ser maior, permitindo explorar mais as diferenças nas políticas de gestão e o impacto delas no processo de significação do trabalho e do dinheiro. Reconhece-se também que a ficha demográfica foi bastante reduzida, tendo em vista a preservação do anonimato dos participantes.

Explorar outras variáveis, como renda e a função ocupada pelos participantes, poderia ampliar as discussões sobre os fenômenos aqui estudados. Outro ponto a ser ressaltado, refere-se ao fato de a pesquisa ter sido realizada apenas em Belo Horizonte, o que limitou a compreensão de pontos levantados nas análises dos resultados, como o nível de centralidade do trabalho. Não se sabe se as mudanças encontradas têm a ver com as características históricas do estado ou se, de fato, representa uma mudança de percepção da categoria ocupacional estudada.

Para pesquisas posteriores, sugere-se explorar a relação entre os significados do dinheiro e do trabalho para essa mesma categoria ocupacional em outros estados brasileiros, o que permitiria compreender aspectos que são próprios de Minas Gerais e aqueles que são comuns à categoria como um todo. Apesar de ter sido discutido os resultados frente a pesquisas anteriores, tal confronto não foi realizado com outra pesquisa que estudasse a relação desses dois fenômenos, dado que não foi encontrado. Tendo isso em vista, sugere-se também que fosse explorada essa mesma relação com outras categorias ocupacionais, o que permitiria contrapor os resultados aqui encontrados com as demais categorias, permitindo diferenciar o que é específico da construção civil do que é comum à realidade brasileira.

No que se refere ao instrumento utilizado para explorar os significados do dinheiro (ESD II), sugere-se sua validação. Há itens muito distantes da realidade da construção civil e sua elaboração não focou categorias ocupacionais cujos trabalhadores

possuem baixo nível educacional (grande parcela da população economicamente ativa do país). Por conta disso, é possível que alguma atribuição do significado do dinheiro, e conseqüentemente de sua relação com o significado do trabalho, tenha sido excluída.

REFERÊNCIAS

- ABRAMAT, Associação Brasileira da Indústria de Material de Construção (2010). Projeção dos Impactos dos Investimentos do PAC2 e do Programa Minha Casa, Minha Vida 2 e o Papel da Desoneração do IPI dos Materiais de Construção. Recuperado em novembro de 2010, de <http://www.abramat.org.br/files/Proje%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Impactos%20dos%20Investimentos%20do%20PAC%20e%20do%20PMCMV%20.pdf>.
- Ahuvia, A. (2008). If money doesn't make us happy, why do we act as if it does?. *Journal of Economic Psychology*, 29, 491-507.
- Albornoz, S. (1998). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense.
- Álvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Álvaro, J. L., Dergère, J., Crespo, E., Torregrosa, J. R., & Garrido, A. (1995). The meanings of work in Spain. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 15(6), 59-67.
- Álvaro, J. L., Garrido, A., Schweiger, I., & Torregrosa, J. R. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica*. Barcelona: UOC.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R.; & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Ardichvili, A. (2005). The meaning of working and professional development needs of employees in a post-communist country. *Cross Cultural Management*, 5(1), 105-119.
- Aznar, G. (1995). *Trabalhar menos para trabalharem todos* (L. Ribeiro & X. d'Almeida, Trad.). São Paulo: Scritta.
- Baker, P. M., & Hagedorn, R. B. (2008). Attitudes to money in a random sample of adults: factor analysis of the MAS and MBBS scales, and correlations with demographic variables. *The Journal of Socio-Economics*, 37, 1803-1814.
- Barracho, C. (2001). *Lições de Psicologia Económica*. Lisboa: Instituto Piaget.

- Barros, P. C. R.; & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, 8 (1), 63-70.
- 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.
- Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 75-84.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1978). *A construção social da realidade: tratado de uma sociologia do conhecimento* (F. S. Fernandes, Trad.). Petrópolis: Vozes.
- Bernardo, J. (1983). O dinheiro: da reificação das relações sociais até o fetichismo do dinheiro. *Revista de Economia Política*, III(1), 53-68.
- Borges, A. (2000). O capital e a mão invisível do trabalho: notas debate sobre a centralidade do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Caderno Centro de Recursos Humanos*, 33, 179-196.
- Borges, L. O. (1996). A representação social do trabalho: um estudo empírico com trabalhadores da construção civil, indústrias de confecções e costura e comércio em Brasília. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 1(1), 7-25.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13, 211-220.
- Borges, L. O. (1998a). *O significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L. O. (1998b). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. *Vivência*, 12(2), 87-105.
- 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.
- Borges, L. O. (2010). *Condições e significados do trabalho entre operários da construção civil (habitacional)*. Projeto apresentado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico [CNPq].

- Borges, L. O. (2011). Observatório das condições de trabalho – resultados parciais (Parte I) [Relatório técnico]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais.
- Borges, L. O. (2012). Significado del trabajo para trabajadores de La construcción habitacional em tiempos de crecimiento econômico. Comunicação apresentada no I Simposio Internacional: Trabajo, Actividad y Subjectividad. Córdoba, Argentina.
- Borges, L. O., & Alves-Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(2), 177-194.
- Borges, L. O., & Barbosa, S. C. (2006). A centralidade do trabalho, sua sustentabilidade e estrutura de vida dos petroleiros. In L. O. Borges & S. C. Barbosa (Orgs), *Aspectos psicossociais do trabalho de petroleiros: dois estudos empíricos no Rio Grande do Norte*. Natal: EDUFRN.
- Borges, L. O., & Peixoto, T. P. (2011). Ser operário da construção civil é viver a discriminação social. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 21-36.
- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7 (Número Especial), 53-63.
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Psicologia: Organizações e trabalho*, 1(2), 11-44.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *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 (Orgs.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil* (pp. 241-282). São Paulo: ARTMED.
- 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.
- Borsato, J. M. L. S., Gomes, T. G., Pimenta, D. P., Carvalho, L. F., & Ribeiro, K. C. S. (2010). Significado do Dinheiro: Uma Análise Comparativa entre Indivíduos Adimplentes e Inadimplentes [Resumo]. In Programa de Pós-graduação em Administração da FEA-USP (Org.), *XIII Seminários em Administração (SEMEAD)*. *Anais* (pp.1-17). São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

- Brito, M. J. G., Menezes, A. B., & Moreira, A. S. (2002). Correlação entre significado do dinheiro e qualidade de vida em idosos [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXXII Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (pp.404). Florianópolis: SBP.
- 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.
- Bruner, J. (1997). *Actos de Significado – para uma psicologia cultural* (V. Prazeres, Trad.). Lisboa: Edições 70.
- Cardoso, L. A. (2011). A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. *Tempo Social*, 23(2), 265-295.
- Castel, R. (2008). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. (I. D. Poleti, Trad.). Petrópolis: Vozes.
- Cattani, A. (2001). *Recursos informáticos e telemáticos como suporte para formação e qualificação de trabalhadores da construção civil*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- CBIC, Câmara Brasileira da Indústria da Construção (2010). Construção Civil: Análises e Perspectivas. Recuperado em abril de 2011, de <http://www.cbicdados.com.br/files/textos/063.pdf>.
- CBIC, Câmara Brasileira da Indústria da Construção (2011). Construção Civil: Desempenho e Perspectivas. Recuperado em março de 2012, de <http://www.cbicdados.com.br/files/textos/064.pdf>.
- Cifre, E., Martínez, I., Llorens, S., & Salanova, M. (2001). Patrones de significado Del trabajo, características Del puesto y bienestar psicológico em trabajadores de producción. *Revista de Psicología*, 23, 94-113.
- Cockell, F. F. (2008). *Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil*. Tese de doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Correia, M. F. B. (2003). A constituição social da mente: (re)descobrimo Jerome Bruner e construção de significados. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 8(3), 505-513.
- Costa, A. M., Oliveira, A. P. C., Branco, C. M., Oliveira, E. N. S., Costa, E. W. C., Brito, M. J. G., & Moreira, A. S. (2002). Significado do dinheiro para policiais militares da região metropolitana de Belém-PA [Resumo]. In Sociedade Brasileira

- de Psicologia (Org.), *XXXII Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (pp. 388-389). Florianópolis: SBP.
- Crespo, E., Bergère, J., Torregrosa, J. R., & Álvaro, J. L. (1998). Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo. *Sociología del Trabajo*, 33, 51-70.
- Dakduk, S., González, A., & Montilla, V. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con El significado Del trabajo. *Revista Internacional de Psicología/Interamerican Journal of Pshycology*, 42(2), 390-401.
- Dell'Orto, G., & Doyle, K. O. (2001). Poveri Ma Belli: Meanings of Money in Italy and in Switzerland. *American Behavioral Scientist*, 45(2), 257-271.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2010). Estudo Setorial da Construção. Recuperado em julho de 2011, de <<http://www.dieese.org.br/esp/estpesq51ConstrucaoCivil.pdf>>.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2011). Estudo Setorial da Construção. Recuperado em julho de 2011, de <<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq56ConstrucaoCivil.pdf>>.
- Dodd, N. (1997). *A Sociologia do Dinheiro* (W. M. Portinho, Trad.). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Doyle, K. (1992). Toward a psychology of money. *American Behavioral Scientist*, 5(6), 708-724.
- Durvasula, S., & Lysonski, S. (2010). Money, Money, Money – how do attitudes toward money impact vanity and materialism? – the case of young Chinese consumers. *Journal of Consumer Marketing*, 27(2), 169-179.
- Dutta-Gergman, M. J., & Doyle, K.O. (2001). Money and Meaning in Indian and Great Britain: Tales of Similarities and Differences. *American Behavioral Scientist*, 45(2), 205-222.
- Engelberg, E., & Sjöberg, L. (2006). Money Attitudes and Emotional Intelligence. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(8), 2027-2047.
- England, G. W., & Misumi, J. (1986). Work centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(4), 399-416.
- Fernandes, S. L. C. (1997). Qualidade e quantidade em pesquisa psicológica. *Cadernos de Psicologia*, 1, 13-45.
- Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of Money usage. *Personality & Individual Differences*, 5(5), 501-509.

- Furnham, A., & Argyle, M. (2000). *A Psicologia do Dinheiro* (J. M. F. Cruz, Trad.). Lisboa: Sinais de Fogo.
- Gorz, A. (1987). *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária.
- Goulart, P. M. (2009a). Adaptação do questionário sobre significado do trabalho – QST – para o Brasil. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 14(2), 123-131.
- Goulart, P. M. (2009b). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(1). 47-55.
- Guanais, M. A. B. (2000). *Do significado aos sentidos do trabalho: dizeres de sujeitos em oficinas protegidas*. Tese de doutorado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201-210.
- Halfeld, M., & Torres, F. F. L. (2001). Finanças comportamentais: aplicações no contexto brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 64-71.
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2004). Differences in the meaning of work in Israel: Workers in high-tech versus traditional work industries. *Journal of High Technology Management Research*, 15, 163-182.
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20, 212-223.
- Hayhoe, C. R., Leach, L., & Turner, P. R. (1999). Discriminating the number of credit cards held by college students using credit and money attitudes. *Journal of Economic Psychology*, 20, 643-656.
- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, 51, 358-374.
- Hopenhayn, M. (2002). ¿Qué hacer con El dinero?. *Estudios Públicos*, 86, 335-351.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2009). Pesquisa Anual da Indústria da Construção. Recuperado em dezembro de 2011, de <<http://www.cbicdados.com.br/files/pesquisa/2009/paic2009.pdf>>.
- Katzell, R. (1994). Contemporary Meta-Trends in Industrial and Organizational Psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Orgs.), *Handbook of Industrial & Organizacional Psychology*, Vol. 4 (pp.1-94). California: Palo Alto.

- Lai, C. W. (2010). How financial attitudes and practices influence the impulsive buying behavior of college and university students. *Social Behavior and Personality*, 38(3), 373-380.
- Leite, I. D. L. (2009). *Correlatos Valorativos do Significado do Dinheiro para Crianças*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Pará, Belém.
- Lessa, S. (1997). Centralidade do trabalho: qual centralidade?. *Revista de Ciências Humanas*, 15(22), 153-164.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (1997). Sex, financial hardship, and locus of control: an empirical study of attitudes towards money among Singaporean Chinese. *Journal of Economic Psychology*, 18, 369-386.
- Lima, M. E. A. (1986). *O significado do trabalho: mito e ilusões do homem moderno*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Luna-Arocas, R., & Tang, T. L. P. (2004). The Love of Money, Satisfaction, and the Protestant Work Ethic: Money Profiles Among University. *Journal of Business Ethics*, 50, 329-354.
- Maar, W. L. (2006). A dialética da centralidade do trabalho. *Ciência e Cultura*, 58(4), 26-28.
- Marx, K. (1980). *O Capital: crítica da economia política* (R. Sant'Anna, Trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. (Originalmente publicado em 1890).
- Marx, K. (2004). *Manuscritos Econômico-filosóficos*. (J. Ranieri, Trad.) São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1982)
- Masuo, D. M., Malroux, Y. L., Hanashiro, R., & Kim, J. H. (2004). Do Men and Women Perceive Money Differently? A Study of Asian and Asian American College Students. *Papers of the Western Family Economics Association*, 19, 12-23.
- Mead, G. H. (1953). *Espírito, persona y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Mello, L. C. B.; & Amorim, S. R. L. (2009). O subsetor de edificações da construção civil no Brasil: uma análise comparativa em relação à União Européia e aos Estados Unidos. *Produção*, 19 (2), 388-399.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento*. São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. S., & Sanches, O. (1993). Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?. *Cadernos Saúde Pública*, 9(3), 239-262.
- Mollo, M. L. R. (2009). Valor e Dinheiro nos Grundrisse: uma discussão contemporânea [Texto completo]. In Sociedade Brasileira de Economia Política

- (Org.), *XIV Encontro Nacional de Economia Política* (pp. 1-24). Rio de Janeiro: SEP.
- Morão, A. (2009). Introdução. In G. Simmel, *Psicologia do Dinheiro e Outros Ensaio*s (A. Morão, Trad.). (pp. 7-18). Lisboa: Texto & Grafia.
- Moreira, A. S. (2000). *Valores e dinheiros: um estudo das relações entre prioridades de valores e significado do dinheiro para indivíduos*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Moreira, A. S. (2002). Dinheiro no Brasil: um estudo comparativo do significado do dinheiro entre as regiões geográficas brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(2), 379-387.
- Moreira, A. S., Caldas, C. E. G., & Atayde, F. A. (2002). ESD II- revendo a estrutura conceitual do significado do dinheiro [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXXII Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (pp.391-392). Florianópolis: SBP.
- Moreira, A., & Tamayo, A. (1999). Escala de Significado do Dinheiro: Desenvolvimento e Validação. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15(2), 93-105.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Mourão, L., & Borges-Andrade, J. E. (2001). Significado do Trabalho: Caminhos Percorridos e Sinalização de Tendências [Texto completo]. In Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (Org.). *XXV Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. Anais em CD-ROM* (p. 1-15). Rio de Janeiro: ANPAD.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Mozzato, A. R., & Grsybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747.
- Nakatani, P. (2001). A questão metodológica na discussão sobre a centralidade do trabalho. *Revista Análise Econômica*, 19(35), 127-144.

- Nascimento, M. B. (2008). *A percepção do significado do dinheiro e o comportamento de consumo do idoso usuário do Centro de Apoio e Convivência (CAC) de Belo Horizonte*. Dissertação de mestrado. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.
- Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 14-20.
- Ng, H. K. S., Tam, K. P., & Shu, T. M. (2011). The Money attitude of covert and overt narcissists. *Personality and Individual Differences*, 51, 160-165.
- Nord, W. R., & Brief, A. P. (1990). On the Reciprocal Relationship between the Meaning of Work and Political Economy. In A. P. Brief, & W. R. Nord. (Orgs). *Meanings of Occupational Work* (pp. 255-300). Canada: Lexington Books.
- Offe, C. (1989). Trabalho: a categoria chave para da Sociologia?. *Revista Brasileira de Ciências Sociais [ANPOCS]*, 10(4), 5-20.
- Oliveira, J. C. V. (2008). *Valores do dinheiro: uma análise da influência da percepção do dinheiro na escolha da profissão*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.
- Oliveira, R. P.; & Iriart, J. A. B. (2008). Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 437-445.
- Organista, J. H. C. (2006). *O debate sobre a centralidade do trabalho*. São Paulo: Expressão popular.
- PED, Pesquisa de Emprego Desemprego (2012). Mercado de trabalho metropolitano em 2011. Recuperado em fevereiro de 2012, de http://www.seade.gov.br/produtos/ped/metropolitana/anual/pdf/metropolitano_anual_2011.pdf.
- Peiró, J. M., Salanova, M., Hontangas, P. M., & Grau, R. M. (1994). Patrones de significados del trabajo antes y después de las transiciones desde la formación profesional. *Revista de Educación*, 303, 127-148.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 28(1), 13-30.
- Perinbanayagam, R. (2011). The coinage of the self: money, signs, and the social self. *Studies in Symbolic Interaction*, 36, 107-136.
- Pinho, D. B. (1991). A Evolução da Ciência Econômica. In D. B. Pinho (Org.), *Manual de Economia* (pp. 06-33). São Paulo: Saraiva.

- Pinto, M. L., & Pacheco, J. K. (2009). Gastar, poupar, investir: o significado do dinheiro para jovens universitários. In Universidad Nacional de San Martín (Org.), *VIII Reunión de Antropología Del Mercosur* (pp.1-12). Buenos Aires: UNSAM.
- Roberts, J. A., & Sepulveda M., C. J. (1999). Demographics and money attitudes: a test of Yamauchi & Templer's (1982) money attitude scale in Mexico. *Personality and Individual Differences*, 27, 19-35.
- Ros, M., & Grad, H. M. (1991). El significado Del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6(2), 181-208.
- Rudio, F. (1983). *Pesquisa descritiva e pesquisa experimental*. Petrópolis: Vozes.
- Sampaio, S. S. (2010). Dinheiro: a mercadoria onipresente. *SER Social*, 12(26), 221-233.
- Santos, B. S. (2006). Um discurso sobre as ciências (4ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Santos, C. A. (2006). *Significado do Trabalho e Conduta Ético-profissional: um estudo de caso na Polícia Militar Baiana*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Santos, P. H. F. (2010). *"Deus lhe pague!" A condição servente na construção civil*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Santos, J. H. A., Dalmoro, M., Justen Junior, A. A., Miranda, G. D., & Vireira, K. M. (2010). Significados do dinheiro: a visão do futuro administrador [Texto completo]. In Programa de Pós-graduação em Administração da FEA-USP (Org.), *XIII Seminários em Administração (SEMEAD)*. Anais (pp.1-14). São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.
- Scarparo, H. (Org). *Psicologia e pesquisa – perspectivas metodológicas*. Porto Alegre: Sulina.
- Shields, J. D. (1997). Prisioneiros do pagamento: o dinheiro, a transferência e o terapeuta iniciante. *Mudanças*, 5(8), 235-266.
- Simmel, G. (2005). *The Philosophy of Money*. London and New York: Routledge. (Originalmente publicado em 1907).
- Simmel, G. (2009). Psicologia do dinheiro (A. Mourão, Trad.). In A. Morão (Org.), *Psicologia do Dinheiro e Outros Ensaio* (pp. 21-39). Lisboa: Texto & Grafia. (Originalmente publicado em 1890)

- Simmel, G. (2009). O dinheiro na cultura moderna (A. Mourão, Trad.). In A. Morão (Org.), *Psicologia do Dinheiro e Outros Ensaaios* (pp. 41-61). Lisboa: Texto & Grafia. (Originalmente publicado em 1896)
- Souza, N. H. B. (1983). *Construtores de Brasília*. Petrópolis: Vozes.
- Stecher, H. (1995). Georg Simmel: Dinheiro, a solidez do efêmero. *Caderno Centro de Recursos Humanos*, 22, 185-191.
- Tang, T. L. P. (1992). The meaning of money revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 197-202.
- Tang, T. L. P. (1993). The meaning of money: Extension and exploration of the money ethic scale in a sample of university students in Taiwan. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93-99.
- Tang, T. L. P. (1995). The development of a short ethic scale: attitudes toward money and pay satisfaction revisited. *Personality and Individual Differences*, 19(6), 809-816.
- Tang, T. L. P., Furnham, A., & Davis, G. M. T. W. (2002). The meaning of money: the money ethic endorsement and work-related attitudes in Taiwan, the USA and the UK. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 542-563.
- Tang, T. L. P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.
- Tang, T. L. P., & Kim, J. K. (1999). The meaning of money among mental health workers: the endorsement of money ethic as related to organizational citizenship behavior, job, satisfaction, and commitment. *Public Personnel Management*, 28(1), 15-26.
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., & Sutarso, T. (2004). From income to pay satisfaction – the love of money and pay equity comparison as mediators and culture (the United States and Spain) and gender as moderators. *Management Research*, 3(1), 7-26.
- Tang, T. L.P., Tang, D. S. H., & Luna-Arocas, R. (2005). Money profiles: the love of money, attitudes, and needs. *Personnel Review*, 34(5), 603-618.
- Távora, G. G. (2003). *As relações entre significado do dinheiro e significado do salário para motoristas e cobradores de transporte coletivo urbano*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Pará, Belém.
- Teixeira, L. P.; & Carvalho, F. M. A. (2005). A Construção Civil como Instrumento da Economia Brasileira. *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, 109, 09-26.

- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade, 19*(1), 38-46.
- Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias, 5*(9), 244-286.
- Trachtman, R. (1999). The Money taboo: its effects in everyday life and in the practice of psychotherapy. *Clinical Social Work Journal, 27*(3), 275-288.
- Trindade, L. L., Mallmann, E. I., Ribeiro, C. A., & Vireira, K. M. (2009). Gênero, Religião e Dinheiro: um estudo a partir das percepções dos alunos do Curso de Ciências Contábeis. In Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul (Org.), *XII Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul. Anais* (pp. 1-16). Bento Gonçalves: CRCRS.
- Varella, J. M. C. (2006). *A motivação e o significado do trabalho de bancários: um estudo comparativo entre dois momentos do processo de reestruturação produtiva*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Valles, M. S. (2007). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.
- Vergara, S. C., & Branco, P. D. (1993). Em busca da visão de totalidade. *Revista de Administração de Empresas, 33*(6), 20-31.
- Vilela, E. C. (2003). *Significado do trabalho e escolha profissional: um estudo com universitários primeiranistas*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Weatherford, J. (2005). *A História do Dinheiro* (J. Camargo, Trad.). Rio de Janeiro: Campus.
- Wernimont, P. F., & Fitzpatrick, S. (1972). The meaning of money. *Journal of Applied Psychology, 56*(3), 218-226.
- Williams, R. S., Morea, P. C., & Ives, J. M. (1975). The significance of work: an empirical study. *Journal of Occupational Psychology, 48*(1), 45-51.
- Yamauchi, K. T., & Templer, D. I. (1982). The development of a money attitude scale. *Journal of Personality Assessment, 46*(5), 522-528.
- Zelizer, V. (1989). The social meaning of money: "special monies". *American Journal of Sociology, 95*(2), 342-377.

Apêndice A
Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa
(COEP)



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

Projeto: CAAE – 0351.0.203.000-11

**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 31 de agosto de 2011, o projeto de pesquisa intitulado **"Os significados do dinheiro e do trabalho: um estudo com trabalhadores da construção habitacional 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
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
(TCLE)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa, “Significados do dinheiro e do trabalho para os operários da construção civil”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Sabrina Cavalcanti Barros* 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 os significados que você atribui ao dinheiro e ao trabalho. Esta pesquisa é importante para se conhecer melhor os significados que as pessoas dão a esses dois temas, tendo como contexto as experiências do cotidiano no ambiente de trabalho. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) 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 consiste na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado 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 crenças em torno do trabalho e do dinheiro. 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 dos significados que as pessoas atribuem ao dinheiro e 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 mestranda *Sabrina Cavalcanti Barros*, 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 “Significados do dinheiro e do trabalho para os operários da construção civil”.

Participante da pesquisa:

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

Pesquisador responsável

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Sabrina Cavalcanti Barros (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:

Endereço: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. 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, “Significados do dinheiro e do trabalho para operários da construção civil”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pela mestranda *Sabrina Cavalcanti Barros* da UFMG (Belo Horizonte), porque você foi considerada uma pessoa-chave para falar sobre os significados atribuídos ao dinheiro e ao trabalho dentro da sua ocupação. 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.

Esta pesquisa tem como objetivo identificar os significados atribuídos ao dinheiro e 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 semi-estruturada com uso de gravador. Esta é uma etapa da pesquisa, que funcionará como uma sondagem inicial.

Os riscos envolvidos com sua participação consiste na exposição de suas opiniões; riscos que está sendo minimizado 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 crenças em torno do trabalho e do dinheiro. 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. De forma alguma será divulgada os nomes dos entrevistados.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão dos estudos acerca dos significados que as pessoas atribuem ao dinheiro e 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 mestranda *Sabrina Cavalcanti Barros* 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 “Os significados do dinheiro e do trabalho para o operário da construção civil”.

Participante da pesquisa:

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

Pesquisador responsável:

<i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i>	Assinatura:
<i>Sabrina Cavalcanti Barros(Belo Horizonte)</i>	

Endereço em Belo Horizonte: Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

Endereço em Natal: Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (sala 505 do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, CCHLA) ou pelo telefone: 3215-3590, r. 232.

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 C

Questionários estruturados

FICHA INDIVIDUAL

Idade: _____	Tempo de trabalho: _____
Sexo: () Feminino () Masculino	Tempo no trabalho atual: _____
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, que curso e serie: _____
	Se não, com que idade parou de estudar? _____
Com que idade começou a estudar? _____	Foi estudante durante quantos anos? _____

ESCALA DE SIGNIFICADO DO DINHEIRO¹

O questionário a seguir é composto por frases afirmativas a respeito do dinheiro e de como o percebemos no nosso dia a dia. Para cada frase, você deverá emitir sua opinião através de uma escala de cinco pontos, como se dispõe abaixo. Marque o número que corresponde a sua opinião.

1 - Discordo fortemente
2 - Discordo levemente
3 - Nem discordo nem concordo
4 - Concordo levemente
5 - Concordo fortemente

¹ Extraído e adaptado de Távora, 2003.

Não existem respostas certas ou erradas. Nosso interesse está em conhecer a SUA OPINIÃO apenas.

Cada frase deve conter apenas UM NÚMERO como resposta. Evite deixar frase sem resposta.

	Discordo fortemente	Discordo levemente	Nem discordo nem concordo	Concordo levemente	Concordo fortemente
1. Quem tem dinheiro deve empregá-lo no desenvolvimento cultural do país	1	2	3	4	5
2. Dinheiro causa assassinatos	1	2	3	4	5
3. Crianças ricas são ensinadas a evitar contato com crianças pobres	1	2	3	4	5
4. O dinheiro torna as relações amorosas mais agradáveis	1	2	3	4	5
5. Pensar em dinheiro me deixa deprimido	1	2	3	4	5
6. A caridade torna o dinheiro abençoado por Deus	1	2	3	4	5
7. Ajudar quem precisa é melhor que guardar dinheiro	1	2	3	4	5
8. Dinheiro provoca frustrações	1	2	3	4	5
9. Quem tem dinheiro é o primeiro a ser atendido em qualquer lugar	1	2	3	4	5
10. O dinheiro melhora o humor das pessoas	1	2	3	4	5
11. Dinheiro é uma coisa complicada para mim	1	2	3	4	5
12. Quem tem fé sabe que precisa fazer caridade	1	2	3	4	5
13. Gosto de ajudar amigos em dificuldades financeiras	1	2	3	4	5
14. Dinheiro atrai inveja	1	2	3	4	5
15. Pessoas negras e pobres são vistas como perigosas	1	2	3	4	5
16. A falta de dinheiro me deixa desesperado	1	2	3	4	5
17. Eu investiria dinheiro em inovações tecnológicas	1	2	3	4	5
18. Dinheiro provoca neuroses	1	2	3	4	5

	Discordo fortemente	Discordo levemente	Nem discordo nem concordo	Concordo levemente	Concordo fortemente
19. Quem tem dinheiro passa por cima das normas estabelecidas	1	2	3	4	5
20. Sem dinheiro eu me sentiria inútil	1	2	3	4	5
21. Dinheiro provoca angústia	1	2	3	4	5
22. O dinheiro é o que torna os países civilizados	1	2	3	4	5
23. Eu investiria dinheiro em eventos culturais	1	2	3	4	5
24. Dinheiro provoca ilusões	1	2	3	4	5
25. Crianças ricas são educadas para mandar	1	2	3	4	5
26. O dinheiro facilita a convivência familiar	1	2	3	4	5
27. Dinheiro provoca traições	1	2	3	4	5
28. Pessoas pobres são impedidas de ir a lugares frequentados por gente rica	1	2	3	4	5
29. Ter dinheiro é ter poder	1	2	3	4	5
30. Com dinheiro eu investiria em pesquisas científicas	1	2	3	4	5
31. Dinheiro provoca descontrole emocional	1	2	3	4	5
32. Quem tem dinheiro tem autoridade sobre os outros	1	2	3	4	5
33. Dinheiro facilita a vida sexual das pessoas	1	2	3	4	5
34. Eu preferiria morrer a ficar sem nenhum dinheiro	1	2	3	4	5
35. Dinheiro garante prosperidade para a sociedade	1	2	3	4	5
36. O dinheiro torna as pessoas oportunistas	1	2	3	4	5
37. Quem tem dinheiro se livra de entrar em filas	1	2	3	4	5
38. Dinheiro atrai felicidade	1	2	3	4	5
39. O dinheiro facilita a vida da humanidade	1	2	3	4	5
40. Dinheiro provoca desavenças com parentes	1	2	3	4	5

	Discordo fortemente	Discordo levemente	Nem discordo nem concordo	Concordo levemente	Concordo fortemente
41. Quem tem dinheiro é o centro das atenções	1	2	3	4	5
42. Dinheiro ajuda a ter harmonia familiar	1	2	3	4	5
43. Com dinheiro eu patrocinaria o desenvolvimento das artes	1	2	3	4	5
44. Dinheiro atrai falsos amigos	1	2	3	4	5
45. As pessoas submetem-se a quem tem dinheiro	1	2	3	4	5
46. O dinheiro ajuda as pessoas a gostarem mais de si mesmas	1	2	3	4	5
47. Dinheiro gera desconfiança entre pessoas	1	2	3	4	5
48. Quem é rico impõe sua personalidade	1	2	3	4	5
49. Dinheiro significa prazer	1	2	3	4	5
50. O dinheiro constrói um mundo melhor	1	2	3	4	5
51. A classe pobre é excluída dos direitos sociais	1	2	3	4	5
52. Dinheiro ajuda a ser feliz	1	2	3	4	5
53. Tenho pesadelos por causa de dinheiro	1	2	3	4	5
54. Basta crer em Deus para ter as necessidades atendidas	1	2	3	4	5
55. Com dinheiro eu desenvolveria a cultura popular	1	2	3	4	5
56. Quem é rico pode impor sua opinião	1	2	3	4	5
57. Quem é pobre é excluído de participar na sociedade	1	2	3	4	5
58. O dinheiro representa a busca de felicidade	1	2	3	4	5
59. Tenho sentimento de culpa quando gasto dinheiro	1	2	3	4	5
60. Dinheiro resolve problemas sociais	1	2	3	4	5

5)Concordo fortemente

4)Concordo levemente

3)Nem discordo nem concordo

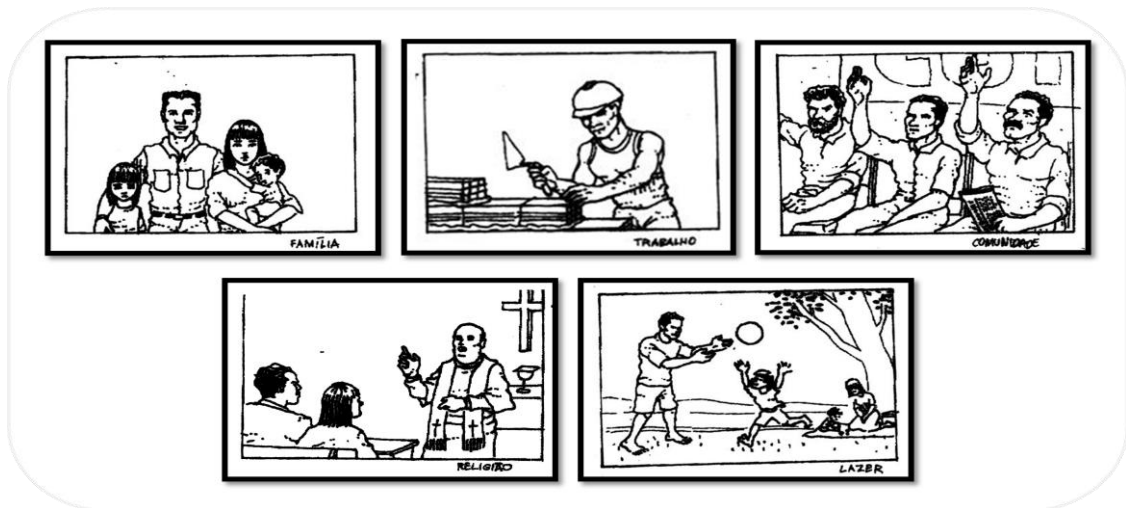
2)Discordo levemente

1)Discordo fortemente

QUESTÕES SOBRE CENTRALIDADE NO TRABALHO¹

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.



INVENTÁRIO DO SIGNIFICADO DO TRABALHO²

O questionário a seguir é composto por frases afirmativas a respeito do trabalho (primeira coluna). Para cada frase, você deverá emitir duas respostas:

Você deverá marcar 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*” (segunda coluna). Se você marca a primeira bola (a menor) você estará dizendo que a frase diz algo que é o contrário da sua opinião. Quanto maior for a bola marcada, mais a frase define o que o trabalho “*deve ser*”.

Você deverá marcar com um X sobre um dos quadrados, também de acordo com o tamanho. Sua escolha expressará quanto a frase diz algo que “*ocorre*” na realidade

¹ Extraído e adaptado de L. O. Borges, 1998.

² Extraído e adaptado de L. O. Borges, 1998.

(terceira coluna). 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”.

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 “*ocorre*”.

Observe atentamente ao tamanho das bolas e dos quadrados que escolher. Não existem respostas certas ou erradas. Nosso interesse está em conhecer a SUA OPINIÃO apenas, tendo em vista o seu próprio trabalho.

Cada coluna de resposta deve conter apenas uma figura marcada. Evite deixar frase sem resposta.



















		DEVE SER	OCORRE
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.		

		DEVE SER	OCORRE
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 a higiene.		
17.	Fazendo minhas tarefas, estou correndo riscos físicos.		
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.		

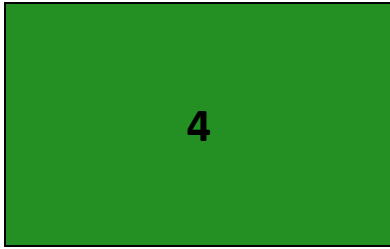
		DEVE SER	OCORRE
22.	O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
23.	Trabalhando, sou eu que decido o que compro para mim.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
24.	O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
25.	Trabalho é responsabilidade, porque quem trabalha enfrenta os problemas daquele trabalho.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
26.	Reconheço a autoridade dos superiores.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
27.	A empresa cumpre com as obrigações para comigo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
28.	O trabalho preenche o tempo.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
29.	Trabalhar exige esforço físico.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
30.	O trabalho é duro, porque exige muito esforço, dedicação e luta.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
31.	Minha tarefa em si exige de mim tentar fazer melhor.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
32.	O que ganho no meu trabalho é suficiente e de acordo com meu esforço.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
33.	O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
34.	O trabalho é a principal força da existência humana.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

		DEVE SER	OCORRE
35.	As condições de conforto (higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados, conveniência de horário) facilitam a boa execução do trabalho.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
36.	Fazendo minhas tarefas, estou sempre aprendendo alguma coisa nova.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
37.	Eu assumo as consequências do que decido sobre meu trabalho.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
38.	Se eu trabalho bem, demonstro que sou uma pessoa forte.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
39.	Os colegas de trabalho me querem bem.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
40.	O trabalho é minha sobrevivência.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
41.	Trabalhar bem é o que preciso fazer, para continuar no meu emprego.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
42.	Trabalho para ter assistência para mim e para minha família.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
43.	O trabalho é a base do progresso de uma sociedade.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
44.	Trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
45.	Todo dia faço tarefas muito parecidas.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
46.	Trabalhar é estar ocupado, fazendo alguma coisa.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

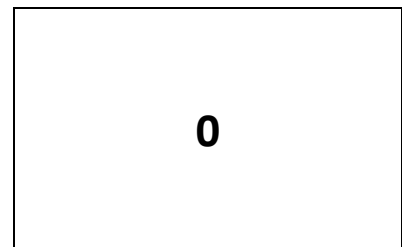
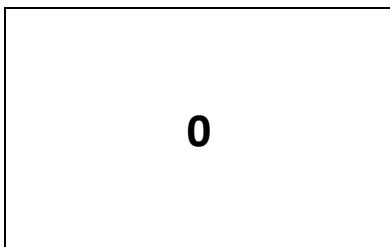
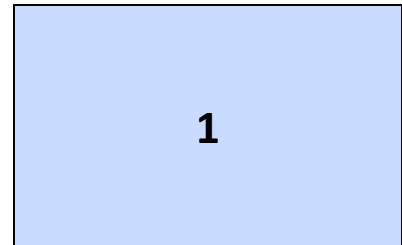
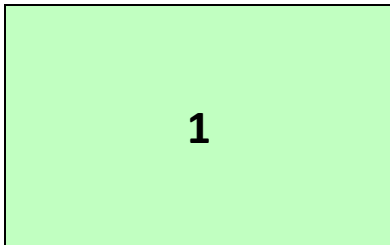
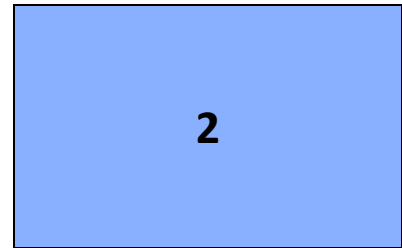
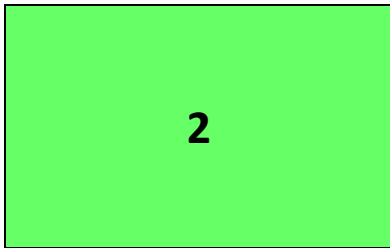
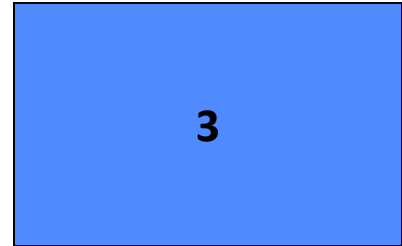
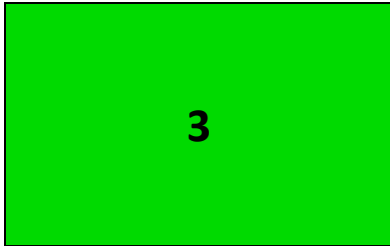
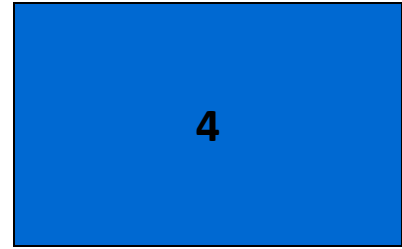
		DEVE SER	OCORRE
47.	Trabalhando estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
48.	O trabalho é corrido, quando se trabalha também em casa.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
49.	Trabalhar é fazer a tarefa.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
50.	Trabalho de acordo com minhas possibilidades.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
51.	Todos os trabalhadores se esforçam como eu.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
52.	Trabalhando, sinto-me como máquina ou animal.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
53.	No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança física recomendáveis.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
54.	Sou discriminado devido o meu trabalho.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
55.	Todos que trabalham têm os mesmos direitos.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
56.	Esforço-me muito e ganho pouco.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
57.	O trabalho me deixa esgotado.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
58.	Trabalhando, sinto-me gente.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
59.	Trabalhando sinto-me atarefado.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

		DEVE SER	OCORRE
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.		

Dever ser...



Ocorre...



Dever ser...

Ocorre...

Significado do Trabalho

Apêndice D
Composição dos componentes dos
significados do dinheiro

COMPOSIÇÃO DOS COMPONENTES DOS SIGNIFICADOS DO DINHEIRO

KAISER-MEYER-OLKIN DE ADEQUAÇÃO DA AMOSTRA (KMO)=0,82						
TESTE BARTLETT DE ESFERICIDADE: $\chi^2=5870,19$ e $p<0,001$						
COMPONENTES	C1	C2	C3	C4	C5	C6
ALPHAS	0,86	0,81	0,74	0,72	0,78	0,61
VARIÂNCIA TOTAL (%) – 40,96%	16,89	7,19	5,61	4,56	3,48	3,22
NÚMERO DE ITENS POR COMPONENTE	15	10	08	05	06	05
P042 Dinheiro ajuda a ter harmonia familiar	0,71					
P052 Dinheiro ajuda a ser feliz	0,68					
P038 Dinheiro atrai felicidade	0,64					
P058 O dinheiro representa a busca de felicidade	0,62					
P026 O dinheiro facilita a convivência familiar	0,61					
P050 O dinheiro constrói um mundo melhor	0,56					
P049 Dinheiro significa prazer	0,55					
P004 O dinheiro torna as relações amorosas mais agradáveis	0,53					
P010 O dinheiro melhora o humor das pessoas	0,52					
P046 O dinheiro ajuda as pessoas a gostarem mais de si mesmas	0,52					
P060 Dinheiro resolve problemas sociais	0,52					
P039 O dinheiro facilita a vida da humanidade	0,46					
P035 Dinheiro garante prosperidade para a sociedade	0,45					
P033 Dinheiro facilita a vida sexual das pessoas	0,44					
P022 O dinheiro é o que torna os países civilizados	0,43					
P044 Dinheiro atrai falsos amigos		0,67				
P040 Dinheiro provoca desavenças com parentes		0,67				
P014 Dinheiro atrai inveja		0,66				
P047 Dinheiro gera desconfiança entre pessoas		0,64				
P027 Dinheiro provoca traições		0,61				
P024 Dinheiro provoca ilusões		0,56				
P031 Dinheiro provoca descontrolo emocional		0,50				
P045 As pessoas submetem-se a quem tem dinheiro		0,49				
P008 Dinheiro provoca frustrações		0,47				
P019 Quem tem dinheiro passa por cima das normas estabelecidas		0,47				
P053 Tenho pesadelos por causa de dinheiro			0,61			
P021 Dinheiro provoca angústia			0,57			
P020 Sem dinheiro eu me sentiria inútil			0,54			
P034 Eu preferiria morrer a ficar sem nenhum dinheiro			0,52			
P059 Tenho sentimento de culpa quando gasto dinheiro			0,52			
P005 Pensar em dinheiro me deixa deprimido			0,51			
P011 Dinheiro é uma coisa complicada para mim			0,47			
P016 A falta de dinheiro me deixa desesperado			0,46			
P057 Quem é pobre é excluído de participar na sociedade				0,75		
P051 A classe pobre é excluída dos direitos sociais				0,62		

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
P037 Quem tem dinheiro se livra de entrar em filas				0,55		
P028 Pessoas pobres são impedidas de ir a lugares frequentados por gente rica				0,52		
P056 Quem é rico pode impor sua opinião				0,44		
P023 Eu investiria dinheiro em eventos culturais					0,74	
P030 Com dinheiro eu investiria em pesquisas científicas					0,71	
P043 Com dinheiro eu patrocinaria o desenvolvimento das artes					0,71	
P017 Eu investiria dinheiro em inovações tecnológicas					0,62	
P055 Com dinheiro eu desenvolveria a cultura popular					0,60	
P001 Quem tem dinheiro deve empregá-lo no desenvolvimento cultural do país					0,55	
P012 Quem tem fé sabe que precisa fazer caridade						0,62
P007 Ajudar quem precisa é melhor que guardar dinheiro						0,58
P013 Gosto de ajudar amigos em dificuldades financeiras						0,55
P006 A caridade torna o dinheiro abençoado por Deus						0,54
P054 Basta crer em Deus para ter as necessidades atendidas						0,53

Apêndice E
Roteiros de entrevista semiestruturada

Características gerais da empresa

Questões	Explorar
1) Qual o diferencial da construtora?	O que diferencia a empresa das demais, suas especificidades; as diferenças em gerenciar e trabalhar na empresa; implicações dessas diferenças para o gerenciamento e andamento da obra; em que é atrativo trabalhar na empresa; por que o entrevistado trabalha na empresa e o que o trouxe a ela.
2) Como é a política de remuneração pagamento?	Quais as formas de pagamento e remuneração praticadas; se iguais as demais construtoras ou não; Como os salários são fixados e quem fixa; quem determina/autoriza aumentos salariais; critérios utilizados para estabelecer o valor do salário; composição da remuneração; se há pagamento por produtividade ou meta; se há algum tipo de benefício oferecido pela empresa.
3) Como a empresa enfrenta questões trabalhistas?	Se há histórico na empresa de enfrentamento na justiça de questões trabalhistas; o que tem motivado esses processos judiciais; se não tem, qual política utilizada para evitar essa situação (há cuidados e iniciativas quanto a isso? Quais?); quem responde pelas questões trabalhistas na empresa (há assessoria jurídica para isso?); como é o relacionamento da empresa e dos canteiros com o sindicato trabalhista (há delegados sindicais nos canteiros? Qual a atuação deles?); se há histórico de greve nos canteiros.
4) Como a empresa lidar com os acidentes e qual a política de segurança adotada?	Se há registros do número de acidentes; se ocorre com frequência (quais?); o que pode estar contribuindo para que ocorra acidentes; se há acompanhamento ao acidentado (e/ou família); que política de segurança/prevenção é adotada (quem gerencia é a empresa ou os engenheiros em cada canteiro?); o papel do engenheiro/técnico de segurança/operário para por em prática a política de segurança/prevenção de acidentes.
5) Como são gerenciadas as horas extraordinárias?	Frequência; por que/quando ocorrem; quem autoriza; quanto os operários recebem pela hora-extraordinária; qual a reação das pessoas à necessidade de horas-extraordinárias.
6) Como é feita a seleção, movimentação e demissão de pessoal?	Critérios adotados para selecionar/admitir operários e admiti-los (há diferença para as outras empresas?); quem seleciona/contrata; regime de contrato (tempo indeterminado/temporário? CLT?); se há planejamento de movimentação de pessoal, troca de pessoal entre canteiros; se tem encontrado com facilidade perfil de pessoal que procura nesta área da construção (se não, que norteiam as demissões e quando ocorrem); impacto de contratação/demissão no ciclo da obra.
7) Há alguma política de treinamento na empresa?	Se há política de treinamento; se o operário da empresa tem oportunidade de educação formal (quais? por quê?); quando foi o último treinamento.
8) Como você percebe o nível de satisfação das pessoas e as condições de trabalho na empresa?	Percepção da satisfação dos operários com as condições de trabalho; quais problemas de condições de trabalho persistem; quais aspectos das condições de trabalho precisam mudar.
9) Há algum aspecto(s) da história da empresa que considera importante?	

Características do trabalho, das finanças e do dia a dia do entrevistado

Questões	Explorar
1) Você trabalha na construção civil desde quando? E qual a sua profissão?	Situar a extensão da experiência do entrevistado; qual a atividade exercida (profissão).
2) Por que e como você se tornou um ?	Trajectoria do entrevistado e motivação (necessidades socioeconômicas, oportunidades, influências, identificação com à atividade; papel na família).
3) Como você aprendeu sua profissão?	Oportunidade e estratégias de aprendizagem (ensaio e erro, observando, um colega me ensinando, ajudando o outro, cursos, etc.); apoio social (amigos, colegas de trabalho, família, etc.).
4) E aqui nessa empresa? Quanto tempo você está trabalhando?	Por que buscou a empresa; se existiam mais alternativas; Por que preferiu essa empresa.
5) Quais são seus planos? Você planejar seguir trabalhando (profissão operária)? Quais as razões para você seguir como ou mudar de atividade? Espera seguir nessa empresa?	Se sim: importância no sustento da família, independência; reconhecimento (pela família/sociedade/ambiente de trabalho). Se não: atividade que pretende exercer; o que atrai em outra atividade; o que desagrada na atual atividade.
6) Como é seu dia a dia? O ir e vir de casa para o trabalho e do trabalho para casa.	Onde mora/com quem/quanto tempo gasta no deslocamento (horas que sai de casa e hora que chega); como se desloca (se representa despesa e de quanto; se a empresa concede algum tipo de ajuda); como a família ver a rotina de trabalho; se pratica algum lazer, religião.
7) Na sua casa, quantas pessoas trabalham?	Se há mais de um provedor na família (se não, como ele lida com as questões financeiras do lar; se sim, como os provedores lidam com as questões financeiras); se ele tem o hábito de poupar dinheiro, se consegue guardar alguma coisa ou se o que ganha vai todo para as despesas familiares; se há algum tipo de planejamento financeiro com relação aos gastos ou compra de bens; se ele ensina o filho (se tiver) a administrar o dinheiro (se sim, que tipo de ensinamento ele costuma passar sobre o dinheiro?).
8) Você costuma trabalhar horas extras? Por quê? Gostaria de seguir trabalhando horas extras?	Número de horas extras; por que fazer hora extra; quanto de retorno ele recebe em hora extra; impacto no horário de retornar para casa.
9) Como são as relações com as pessoas de cargos superiores ao seu? E com os colegas?	Quais superiores (encarregados, mestres, engenheiros, etc.) com os quais se relaciona; quanto essas pessoas são importantes para a execução do seu trabalho (como cada um ajuda/que apoio oferece/seu trabalho depende delas); há cobranças (como se sente com isso); apresenta sugestões a eles (eles escutam/consideram?); se se considera é bem tratado (ou não); Se há discriminações (quais/por que/ qual impacto); se já se sentiu desrespeitado alguma vez (como/por que/em que); se há mulheres/homossexuais no local de trabalho (o que acha disso).
10) O fato você ser ... lhe impede de fazer alguma coisa que você gostaria?	O que? Por quê?
11) Sintetize o que mais lhe agrada por ser ... ?	

Centralidade do Trabalho

Questões	Explorar
1) Qual é sua atividade (função) no canteiro?	Contextualizar a atividade do entrevistado.
2) Desde quando você tem essa atividade? Como você se tornou (...)?	Processo de aprendizagem do entrevistado e da identificação com a tarefa.
3) Se você fosse reiniciar tudo, você repetiria essa trajetória? (Gosta do que você faz? O que agrada e desagrada na sua atividade?)	Aprofundar sobre a identificação com a atividade atual
4) Quais são seus planos profissionais? Você planeja seguir como (...)? Por quê?	Explorar o interesse/identificação (ou falta dele) do entrevistado pela atividade exercida.
5) Gostaria que você me contasse seu dia de ontem (desde que despertou ou levantou) até ir o final da noite.	Entender o papel do trabalho na criação de rotina de vida
6) Esse dia foi parecido com os seus demais dias de trabalho? Diferenciou-se em que? Foi semelhante em que?	Verificar se o dia descrito foi atípico. Perguntar sobre as diferenças e semelhanças (rotina).
7) Seu trabalho tem a ver com o bem-estar de sua família? Por quê? (Em quê?)	A relação trabalho-família.
8) Qual o seu estado civil? Você dá assistência a sua família? Em que? Como? (filhos estudam/ Assiste na vida escolar dos filhos?)	Aprofundando sobre o impacto do trabalho sobre a família.
9) O seu trabalho tem a ver com a sua convivência com seus familiares? Por quê? (Em quê?)	Explorar o impacto do tempo de trabalho e do tempo de família.
10) O que seus familiares pensam do seu trabalho?(Eles interferem no seu trabalho? Como? Em quê?)	Impacto da família sobre o trabalho.
11) Você é uma pessoa religiosa? Por que você se considera religioso? Qual sua religião?Frequenta a igreja? Com que frequência? Por quê?	Explorar o lugar da religião na vida.
12) Sua vida religiosa impacta seu trabalho? Como? E seu trabalho impacta na sua vida religiosa?	Explorar a relação entre as duas esferas (religião e trabalho).
13) Conte-me agora sobre seu último domingo. O que você fez durante o dia/noite?	Explorar as práticas de lazer/ócio e convívio familiar.
14) Quais suas diversões preferidas? Por quê? (diversões com família/sozinho/amigos/ colegas de trabalho).	Aprofundar sobre o papel do lazer na vida?
15) Qual o impacto de seus hábitos de diversão no trabalho? (E o inverso? O trabalho influencia as suas escolhas de diversão? Em que?)	Explorar as relações entre trabalho e lazer
16) Suas diversões influenciam suas práticas religiosas? (E o contrário? As atividades religiosas também são meios para se divertir? Como?)	Explorar a relação entre lazer e religião.
17) Você participa de alguma associação, sindicato ou outra atividade comunitária? Qual? Como você participa? Qual a importância dessas atividades em sua vida?	Explorar o papel da esfera da comunidade na vida do entrevistado.
18) Essas atividades ajudam ou dificultam o seu trabalho? (E o contrário?)	Explorar a relação trabalho/comunidade.
19) Você tem muitos amigos? (Vizinhança/laços familiares/amigos de infância/do trabalho/da igreja)	Outro caminho para se acercar da relação entre as esferas de vida.

Apêndice F
Padrões dos significados do dinheiro e do
trabalho

Análises de *cluster* para os significados do dinheiro

	Padrões dos significados do dinheiro				ANOVA
	Coletivista Expressivo	Coletivista	Conflitante	Pessimista	F*
Prazer	4,06	3,34	2,84	3,83	46,73
Conflito	4,49	3,52	4,05	4,35	45,40
Sufrimento	3,40	2,12	2,42	2,51	60,00
Desigualdade	4,38	2,88	3,32	4,33	109,46
Altruísmo	4,48	4,21	2,73	3,37	126,30
Transcendência	4,60	4,41	3,97	4,27	12,41
Número de participantes	102	73	46	75	

Nota: *Os valores de F, para todos os componentes dos significados do dinheiro, indicam índice de significância $p < 0,001$.

Análises de *cluster* para os significados do trabalho

	Padrões dos Significados do Trabalho				ANOVA
	Otimista	Crítico	Satisfeito	Indiferente expressivo	F
Centralidade do trabalho	2	3	3	5	168,33
TV1 Fonte de Realização e Independência Econômica	3,79	3,66	3,74	3,77	4,43*
TV2 Expressão de Respeito e de Acolhimento	3,79	3,78	3,81	3,83	0,51**
TV3 Fonte de Desafio e Ocupação	3,70	3,35	3,56	3,64	12,28
TV4 Autoafirmativo	3,72	3,58	3,69	3,66	2,18**
TV5 Representante de Dureza	2,82	1,71	1,47	2,56	88,92
TV6 Desumanizante e Desgastante	1,62	0,97	0,83	1,19	32,50
TD1 Fazer Esforço Corporal e Desumanizar-se	2,77	2,93	2,23	2,62	17,79
TD2 Ocupar-se	3,60	2,92	3,60	3,52	60,91
TD3 Ser Responsável, Desafiar-se e Crescer Economicamente	3,58	2,90	3,57	3,49	58,28
TD4 Realizar-se e Sentir-se Útil	3,24	2,28	3,21	3,25	85,49
TD5 Ser Reconhecido e Tratado com Justiça	2,71	1,73	2,59	2,76	53,47
Número de participantes	105	63	57	71	

Nota: O dado com um asterisco (*) indica índice de significância $p < 0,01$. Os dados com dois asteriscos (**) indicam índice de significância $p > 0,05$. Os demais apresentam índice de significância $p < 0,001$.

Apêndice G

**Gráficos das distribuições dos escores no
segundo e terceiro tipos descritivos**

