

## O SIGNIFICADO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA CRIATIVA: UM ESTUDO NO PORTO DIGITAL DO RECIFE

## THE MEANING OF WORK IN THE CREATIVE INDUSTRY: A STUDY AT THE PORTO DIGITAL IN RECIFE

Nut Leão Rampazzo\* E-mail: [nut\\_leao@hotmail.com](mailto:nut_leao@hotmail.com)  
Pierre Lucena Raboni\* E-mail: [pierrelucena@gmail.com](mailto:pierrelucena@gmail.com)  
Paula Roberta Callado de Mello\* E-mail: [prcallado@gmail.com](mailto:prcallado@gmail.com)

\*Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife, PE

**Resumo:** O presente estudo tem como objetivo central analisar o significado do trabalho na perspectiva de colaboradores do Porto Digital, de forma a auxiliar na elaboração de políticas empresariais para este setor da economia criativa. Os dados foram coletados através da aplicação de questionários do período de 6 a 9 de janeiro de 2014 junto àqueles que trabalham no Porto Digital. A análise dos dados foi realizada com o auxílio dos softwares SPSS 17.0 e Microsoft Excel 2007. Os resultados indicam que seis fatores influenciam a satisfação dos trabalhadores: a responsabilidade socioestrutural da empresa, as condições de trabalho, a realização obtida no trabalho, o desenvolvimento alcançado, os valores da empresa e macroestrutura oferecida pela empresa.

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

**Abstract:** The main objective of the present study is to analyze the meaning of work from the perspective of employees of Porto Digital in order to assist in the elaboration of business policies for this creative economy sector. The data are from a Porto Digital workers survey collected from January 6th to 9th, 2014. Data analysis was performed using the software packages SPSS 17.0 and Microsoft Excel 2007. The findings reveal that six factors influence worker satisfaction: the company socio-structural responsibility, the work conditions, the achievements at work, the development achieved, the company values and macro structure offered by the company.

**Keywords:** Porto Digital. Meaning of work. Factor analysis

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Reis (2011), desde a década de 1990 a economia criativa tem ganhado destaque internacional, tornando a criatividade, a competência e o talento individuais pilares importantes da estratégia de desenvolvimento deste novo setor econômico. Segundo a autora, as indústrias criativas constituem um conjunto de setores econômicos específicos que agregam valores intangíveis à sociedade e utilizam conteúdos simbólicos para desenvolver seus produtos. A Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2012), por sua vez, compreende o

núcleo criativo como central, sendo formado por atividades econômicas que têm ideias como principal insumo para geração de valor.

Apesar dos dados da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2010), indicarem queda na demanda global e contração no comércio internacional após a crise financeira internacional de 2008, as exportações mundiais de bens e serviços criativos continuaram a crescer. Os dados estimados pela Firjan (2012) colocam o Produto Interno Bruto (PIB) gerado pelas empresas do núcleo criativo brasileiro (R\$ 110 bilhões) à frente dos de países como Itália (R\$102 bilhões), Dinamarca (R\$21 bilhões) e Holanda (R\$46 bilhões). Em Pernambuco, ainda segundo levantamentos da Firjan (*op cit*), estima-se um PIB criativo de R\$ 2,2 bilhões, correspondendo a sexta maior parcela de contribuição à produção estadual (2,1%) no país e a maior da região Nordeste. O Porto Digital, que detém papel importante no setor da economia criativa do estado, desde sua criação provocou mudanças econômicas e sociais para a região, gerando riqueza, emprego e renda para Pernambuco.

Um dos aspectos característicos da economia criativa é ter o trabalhador ocupando papel de destaque para o crescimento deste setor, a ponto de alcançar rendimento mensal médio superior à de empregados de outros segmentos, se comparado nacionalmente. Embora em sua origem o trabalho tenha surgido apenas para atender a necessidades humanas materiais, o desenvolvimento histórico da sociedade transformou o trabalho como algo de uma relevância mais ampla para a vida das pessoas. O trabalho hoje representa um valor importante para as sociedades contemporâneas, estando intimamente ligado à dignidade, satisfação e motivação dos indivíduos. Não raro, é no trabalho que as pessoas passam a maior parte de seu dia. Desta forma, a ocupação profissional passou a ser visto não apenas como forma de auferir renda, passando a ganhar maiores significados. Pois é no trabalho que muitos enxergam a possibilidade de realização pessoal, reconhecimento, ampliação do *networking* e até de *status* social.

Neste aspecto, um trabalhador que sente prazer ao realizar seu trabalho tem mais estímulos para produzir de forma eficiente. Morin (2001) ressalta que compreender os sentidos do trabalho se tornou um importante desafio para os administradores, sobretudo se considerando as várias transformações que atingem as organizações. Faz-se, portanto, necessário compreender as características

desejáveis em uma organização sob a ótica do trabalhador. Neste sentido, Ribeiro e Léda (2004) defendem a necessidade de dar um sentido e intergrar o trabalho à vida pessoal, e não limitá-lo ao papel para a subsistência.

A contribuição do presente artigo é analisar a importância do trabalho para os funcionários das indústrias do Porto Digital, através da investigação das variáveis que os estimulam a melhor realizar sua atividade, promovendo um instrumento a ser utilizado na formulação de políticas empresariais mais eficientes. Através de Análise Fatorial identificamos os agrupamentos dos atributos significativos que agregam significado ao trabalho para estes profissionais. Na realização da pesquisa, de caráter quantitativo, foi adotado questionário do tipo *survey* para obtenção dos dados.

Por fim, vale salientar que neste trabalho utilizaremos os termos sentido e significado como sinônimos, da mesma forma que Morin et. al. (2007). Além disso, da mesma forma que no trabalho de Bendassoli e Borges-Andrade (2011), satisfação e motivação no trabalho também serão usados como sinônimos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Economia criativa**

Segundo o Ministério da Cultura, a economia da cultura e a da informação, compõe a chamada economia nova, baseada na criação. De acordo com Reis (2011), as indústrias criativas são entendidas como um conjunto de setores econômicos específicos, cuja seleção varia entre regiões ou países, e funcionam como catalisadores e fornecedores de valores intangíveis à sociedade. Já a economia criativa abrange, além das indústrias criativas, o impacto gerado em outros setores da economia, sendo utilizada pelos governos como estratégia de desenvolvimento. É neste contexto que surgem espaços criativos, que funcionam como instrumento de atração de talentos e investimentos para estimular a economia local pela promoção de clusters criativos. Segundo a UNCTAD (2010), trata-se de um novo paradigma de desenvolvimento que liga economia e cultura, abraçando economicamente aspectos culturais, tecnológicos e sociais, nos macro e micro níveis.

A criatividade, o conhecimento e o acesso às informações são cada vez mais reconhecidos como poderosos motores para impulsionar o crescimento econômico e social. De acordo com a Unctad (2010), por exemplo, no período de 2000 a 2005, as exportações de bens e serviços criativos tiveram um incremento médio de 8,7% no comércio internacional, movimentando U\$ 424,4 bilhões em 2005. Valor este quase cinco vezes maior que as exportações brasileiras no mesmo ano (U\$ 95 bilhões). Nas últimas décadas, com a instauração da sociedade do conhecimento, a economia criativa ganhou importância econômica e social. Neste aspecto, de acordo com a FIRJAN (2012), que traça um panorama das indústrias criativas instaladas no Brasil, 243 mil empresas formavam o núcleo da indústria criativa no país no ano de 2011, gerando um PIB de R\$ 110 bilhões, representando 2,7% do PIB nacional. Além disso, o mercado de trabalho formal do núcleo criativo representa 1,7% do total de trabalhadores brasileiros. Ainda segundo a Firjan (*op cit*), a remuneração média dos profissionais criativos é quase três vezes superior ao rendimento mensal médio no Brasil.

O setor criativo pernambucano cresce três vezes mais que a média da indústria pernambucana. Ainda, o estado de Pernambuco acumula competência em diversos setores criativos, como moda, produção cultural, televisão, publicidade e arquitetura. De acordo com a FIRJAN (*op cit*) existem no estado 4,5 mil empresas no núcleo criativo, empregando quase 22 mil profissionais criativos (1,3% de toda força de trabalho local).

## **2.2O Porto Digital**

Nas últimas décadas, estabeleceu-se em Pernambuco um ambiente de inovação, consolidado com a criação do polo tecnológico em sua capital. Desde então, a região tornou-se atrativa para empresas, universidades e governos, ocasionando mudanças econômicas e sociais como a geração de emprego, renda e riqueza. O Porto Digital surgiu em julho de 2000 com finalidade de produzir conhecimento localmente e exportar serviços de elevado valor agregado, unindo os setores de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) à Economia Criativa, através de investimentos públicos e privados, bem como de parcerias com o meio acadêmico.

Porto Digital declara abrigar atualmente há 230 pequenas e médias empresas entre instituições de TIC, Economia Criativa, serviços especializados e órgãos de fomento. Em 13 anos de operação, foram criados 7.000 postos de trabalho, atraindo dez empresas de outras regiões do país e quatro multinacionais, além de abrigar quatro centros de tecnologia. De acordo com o site Portal Brasil, no ano de 2011 o faturamento do Porto Digital chegou a R\$ 500 milhões. Suas áreas de atuação envolvem o desenvolvimento de sistemas de gestão empresarial, mobilidade urbana, *games*, animação e aplicações para dispositivos móveis, redes neurais e inteligência artificial para *finance* e *banking*, segurança de dados, *e-learning*, *e-entertainment* e *outsourcing*. Para tanto, o Porto Digital ocupa uma área de 149 hectares, que foi requalificada através da instalação e consolidação de novos empreendimentos.

### **2.3 Estudos Empíricos sobre Economia Criativa**

Florida (2011) aborda diversidade e criatividade como diretores básicos de inovação e crescimento regional e nacional. O autor defende a ascensão de uma nova classe econômica, em que o centro são os indivíduos de diversas áreas profissionais e cuja função seja criar novas ideias, tecnologias e conteúdos criativos. Apesar de ser menor em tamanho que o setor de serviços, esta nova classe tem grande papel econômico. Os princípios que norteiam a economia criativa são a individualidade, a liberdade de expressão, a abertura à diversidade, a autonomia e a flexibilidade no trabalho. A classe criativa difere das demais também em termos financeiros, já que, de acordo com o autor, seus trabalhadores ganham em média duas vezes mais que a mão-de-obra de outros setores de atividade.

Por sua vez, Nathan (2007) testa o modelo proposto por Florida em um conjunto de cidades britânicas, constatando fraco suporte para a hipótese de classe criativa. O autor conclui que o modelo de classe criativa é um mau indicador do desempenho da cidade do Reino Unido. Dentre as determinantes para tal destaca-se primeiramente a geografia incomum, já que o Reino Unido é uma pequena ilha. Em segundo lugar, porque nem todas as ideias de políticas urbanas se adaptam bem no Reino Unido. Por último, o autor defende que as cidades não devem ficar dependentes exclusivamente da criatividade, diversidade e estilo de vida como instrumentos de regeneração. Para Nathan (*op cit*), há outras evidências, mais

fortes, de que a diversidade e criatividade estão ligadas ao crescimento da economia urbana. Portanto, seria mais indicado crescer a base econômica e aperfeiçoar as habilidades, conectividade e acesso a mercados, assegurando novas oportunidades e melhorias à população.

O estudo de Potts e Cunningham (2008) teve como propósito estimar a significância das indústrias criativas para a economia moderna, a fim de reorientar a política de apoio econômico. Os autores utilizaram quatro modelos: o modelo de bem-estar (*welfare model*), o competitivo (*competitive model*), o de crescimento (*growth model*), e o modelo de inovação (*innovation model*). Eles concluíram que o valor potencial da abordagem baseada em inovação reside no fato de que o valor econômico das indústrias criativas pode ultrapassar a estrita consideração de melhorias nos processos produtivos culturais ou criativos.

Marques e Leite (2008) realizaram um estudo do caso do Porto Digital em Recife enquanto *cluster* e alertam para a problemática de adoção de modelos sem a devida adaptação à realidade local. De acordo com os autores, um *cluster* é um núcleo que reúne pequenas e médias empresas do mesmo setor produtivo e agentes de pesquisa, desenvolvimento e poder local em um mesmo espaço. Os resultados encontrados apontam que os *clusters* tem a capacidade de alavancar processos de regeneração urbana de áreas em transformação produtiva. Em primeiro lugar, os autores ressaltam a necessidade da interação entre gestão pública e iniciativa privada. No caso do Porto Digital, o poder público ficou responsável pela implantação de infraestrutura devidamente adaptada ao projeto, além da criação de um órgão articulador dos diversos agentes envolvidos. Outro aspecto fundamental no projeto é a presença de universidades e centros de pesquisa, de forma a criar um capital humano de excelência. No caso do Recife esta responsabilidade é assumida pelo Centro de Estudos Avançados do Recife (CESAR).

Inspirado em Florida, Golgher (2011) discute a importância de uma sociedade local vibrante na atração de talentos e de uma sociedade tolerante como fator de aumento da atratividade local. O autor analisa empiricamente a distribuição de indivíduos qualificados nas regiões metropolitanas no Brasil através de regressões múltiplas em painel. Os resultados corroboram as hipóteses proposta por Florida. As cidades que tinham índices de entretenimento mais elevados tendiam a apresentar maiores proporções de indivíduos qualificados, conforme afirma a primeira hipótese.

Entretanto, os índices de diversidade populacional tiveram resultados não significativos.

## **2.4 Significado do Trabalho**

O surgimento do trabalho na sociedade está relacionada ao atendimento de necessidades humanas essenciais. Com o tempo, porém, o homem passou a ser visto como componente da força de trabalho e o trabalho passou a instrumento de valor e da dignidade humana. Com a globalização e a produção massiva de bens, o trabalho passou por uma profunda degradação enquanto valor individual, desestimulando a criatividade nas organizações. O trabalho se tornou um processo desinteressante e sem significado, que obriga os homens a uma disciplina enervante e embrutecedora, cuja finalidade única seria o aumento da produtividade (KRAWULSKI, 1998). Atualmente, entretanto, o trabalho representa um valor importante para as sociedades e exerce influência considerável na motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e produtividade.

Na busca por desempenho, foram construídos mecanismos de gestão com objetivo de identificar e corrigir rapidamente os desvios. Todavia, vários problemas de produtividade persistem, levando à crença na dependência entre desempenho organizacional e comportamentos individuais. Desta forma, compreender os sentidos do trabalho nos dias de hoje tornou-se um importante desafio para os administradores, considerando-se as várias transformações que atingem as organizações (MORIN, 2001). Para uma maior eficiência, o trabalho precisa estar integrado à vida e ter um sentido. O indivíduo precisa vislumbrar a possibilidade de realização pessoal, além do acesso a bens materiais e suas simbologias. Uma atividade profissional que guarda significado intrínseco ajudará na construção de uma nova sociabilidade marcada por valores éticos (RIBEIRO E LÉDA, 2004).

## **2.5 Estudos Empíricos sobre Significado do Trabalho**

O estudo seminal sobre o sentido do trabalho foi o de Hackman e Oldhan (1975, *apud* Tolfo e Piccinini (2007)). A pesquisa propôs a relação entre qualidade de vida e sentido do trabalho através de três fatores importantes para dar sentido ao

trabalho realizado: a variedade das tarefas executadas, feedback das atividades realizadas e um trabalho não alienante, que permite ao trabalhador se identificar com a atividade que realiza.

O tema ganhou maior atenção a partir da década de 80, com o estudo da equipe do Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987, apud Tolfo e Piccinini (2007)). Foi realizada uma pesquisa quantitativa em oito países com vistas a definir e identificar variáveis que expliquem os significados atribuído ao trabalho pelos indivíduos. Os autores concluíram que as pessoas tendem a continuar trabalhando, mesmo que não necessitem, quando o trabalho tem um elevado nível de centralidade em suas vidas. Borges e Alves Filho (2001), por sua vez, mensuraram os atributos valorativos e descritivos do significado do trabalho e da motivação, além de explorar as interrelações entre significado e motivação no trabalho.

Já no texto de Morin (2001) procurou se identificar as características que o trabalho deveria apresentar para ter um sentido àquele que o realiza. Os resultados mostram que as pessoas consideram importante que o trabalho seja organizado de maneira eficiente, levando a resultados úteis e gerando esforços rentáveis aos trabalhadores. Além disso, deve proporcionar satisfação intrínseca, boas relações humanas e ser feito de maneira socialmente responsável, garantindo segurança e autonomia e ocupação ao trabalhador.

Uma Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) foi desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003). Foram testadas variáveis relativas a princípios ou crenças a respeito de metas e recompensas desejáveis através do trabalho pelas pessoas. A análise apontou para quatro fatores relevantes: realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade. De acordo com os autores, os resultados confirmaram os obtidos nas pesquisas anteriores de Schwartz (1992), Ros e al(1999), Super (1957, 1962), O'Connor e Kinnane (1961), Dawis(1992) e Elizur (1984, 1991).

Bendassoli e Borges-Andrade (2011), em seu trabalho seminal, investigaram o significado do trabalho para profissionais que atuam nas indústrias criativas no Estado de São Paulo. A partir de um modelo elaborado por Morin (1997, 2001, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006) propôs-se uma análise do significado do trabalho através de três dimensões: as representações formadas

previamente sobre o trabalho, a motivação para trabalhar e a coerência entre o trabalho tal como esperado pela pessoa e aquele efetivamente realizado em seu dia-a-dia. Os autores se depararam, porém com uma limitação no processo de construção da amostra referente à falta de clareza sobre o que são os profissionais de indústrias criativas, possivelmente tendo respondentes que não do setor criativo. Este viés ocorreu possivelmente em razão da classificação de pertencer ou não à indústria em estudo ter sido feita pelos próprios respondentes. Apesar disso, os autores observaram que para 82% dos respondentes, o trabalho na indústria criativa tem uma importância máxima em suas vidas. Segundo o estudo, os profissionais atribuem maior utilidade a seu trabalho quando pertencem a domínios das indústrias criativas em que estabelecem um contato direto com o público, o que os autores relacionam com a imediatez do feedback dado pelo público.

Por último, foram analisadas as relações entre os seis fatores encontrados e a centralidade do trabalho. Nesse caso, constatou-se haver correlações significativas com utilidade do trabalho, a autonomia no trabalho, o desenvolvimento e aprendizagem no trabalho, a qualidade das relações de trabalho e a expressividade e identificação no trabalho. Assim, quanto maior a percepção sobre os cinco fatores de um trabalho significativo, maior foi a importância atribuída ao trabalho.

### **3 METODOLOGIA**

A coleta de dados para a presente pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários junto às pessoas que trabalham no Porto Digital dos dias 6 a 9 de janeiro de 2014. Os pesquisadores foram distribuídos na área do Recife Antigo, onde está concentrada a maior parte das empresas embarcadas. O levantamento foi realizado pela empresa Método Pesquisa e Consultoria, obtendo-se um total de 374 respondentes por abordagem pessoal da equipe de pesquisadores da referida empresa. Para a realização da presente pesquisa foi utilizada uma amostragem aleatória simples. Nossa população-alvo incluiu os 7.000 trabalhadores do Porto Digital do Recife e a amostra de 365 trabalhadores foi calculada através da fórmula expressa na equação 1 (LUCHESSA E CHAVES NETO, 2011). Considerou-se um nível de confiança de 95% e um erro-padrão de 5%.

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

O questionário aplicado foi elaborado tendo por base estudos anteriores (Bendassolli e Borges-Andrade (2011); Porto e Tamayo (2003); Morin (2001); Morin et. al. (2007); Borges e Alves Filho (2001)). Ao todo, são 44 questões respondidas pelos entrevistados. Inicialmente foram incluídas as questões demográficas, para reunir informações sobre sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil e renda familiar mensal. Em seguida aparecem as perguntas de múltipla escolha e questões numéricas abertas para obter informações referentes ao trabalho do participante, como o tipo de cargo ocupado e o tempo que trabalha no setor criativo. Há ainda as questões em que os entrevistados avaliaram o Porto Digital no que se refere a alguns pontos de interesse, como estrutura física e remuneração, por exemplo. Por último, com base na Teoria dos Atributos de Lancaster (1966), foram propostas questões de classificação sobre que atributos os participantes consideram mais importante em seu trabalho, utilizando a Escala Likert. Os últimos quesitos de classificação são o principal alvo deste trabalho, totalizando 28 perguntas, cujo objetivo é avaliar quais atributos são considerados mais importantes para que o funcionário se sinta satisfeito com seu trabalho.

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

Dos 28 fatores analisados, dez eram referentes a aspectos particulares do Porto Digital, como a questão da territorialidade e desenvolvimento local. Os demais abordavam aspectos gerais da estrutura de trabalho, válidos para qualquer setor, como autonomia no trabalho e nível de responsabilidade. Os atributos utilizados estão descritos no quadro 1 abaixo:

**Quadro 1** – Descrição dos atributos pesquisados

<b>Atributos pesquisados</b>	<b>Avalia a importância dada pelo trabalhador...</b>
<b>Trabalho útil</b>	... à função social do trabalho realizado.
<b>Existência de ética</b>	... à existência de justiça, equidade e respeito no ambiente de trabalho.
<b>Autonomia no trabalho</b>	... à liberdade de gerir seu trabalho.
<b>Desenvolvimento pessoal</b>	... à oportunidade que o trabalho lhe propicia de se aperfeiçoar e desenvolver suas competências pessoais.
<b>Aprendizagem contínua</b>	... à oportunidade contínua de aprender com o trabalho.
<b>Boas relações profissionais</b>	... à existência de contatos interessantes no trabalho, satisfação de necessidades sociais e apoio dos colegas.
<b>Identificação com o trabalho</b>	... à correspondência entre o trabalho e as competências e interesses pessoais.
<b>Recompensa financeira</b>	... à segurança e ordem financeira obtida pelo trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.
<b>Realização pessoal</b>	... à busca de satisfação pessoal no trabalho.
<b>Realização profissional</b>	... à busca de satisfação profissional no trabalho.
<b>Trabalho desafiador</b>	... à oportunidade de exercer suas competências e resolver problemas.
<b>Reconhecimento no trabalho</b>	... à afiliação dentro da empresa.
<b>Recebimento de apoio</b>	... à vinculação dentro da empresa.
<b>Bem-estar proporcionado</b>	... ao bem-estar trazido pelo trabalho como forma de manter-se ativo, dando um sentido à vida.
<b>Responsabilidade social</b>	... ao compartilhamento de valores morais com a empresa em que trabalha.
<b>Oportunidade de auto-expressão</b>	... à oportunidade de expressão, criatividade, habilidades interpessoais, capacidade de opinar, raciocínio e bem-estar mental.
<b>Boas condições de trabalho</b>	... à existência de equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social na empresa.
<b>Nível de responsabilidade</b>	... ao nível de responsabilidade delegada a ele no trabalho.
<b>Territorialidade</b>	... à área ocupada pelo Porto Digital no Recife Antigo.
<b>Desenvolvimento local</b>	... à contribuição para o desenvolvimento local possibilitada pelo Porto Digital.
<b>Redes de empreendimentos</b>	... à criação de redes de empreendimentos no Porto Digital, promovendo a integração e interação entre universidades, empresas e instituições.
<b>Qualificação dos recursos humanos</b>	... ao trabalho de formação de mão de obra altamente qualificada pelo Porto Digital em parceria com as universidades públicas e privadas de Pernambuco.
<b>Sustentabilidade ambiental</b>	... à preocupação com a sustentabilidade pelo Porto Digital.
<b>Incentivo às empresas</b>	... ao incentivo dado pelo Porto Digital no fomento de micro e pequenas empresas.
<b>Infraestrutura</b>	... à estrutura desenvolvida para dar suporte ao Porto Digital.
<b>Ambiente inovador</b>	... ao clima de inovação existente no Porto Digital.
<b>Valorização de fatores intangíveis</b>	... à valorização de fatores como criatividade e qualificação profissional pelo Porto Digital.
<b>Realização de parcerias</b>	... à realização de parcerias pelo Porto Digital com outras instituições e empresas.

Fonte: Elaboração própria

As sete primeiras variáveis (Utilidade do trabalho à sociedade, Ética no trabalho, Autonomia no trabalho, Desenvolvimento pessoal, Aprendizagem contínua, Boas relações profissionais e Identificação com o trabalho) foram retirados do trabalho de Bendassoli e Borges-Andrade (2011). Já os atributos Recompensa financeira e Realização pessoal/profissional foram encontrados no trabalho de Porto e Tamayo (2003). Os quatro atributos seguintes (Trabalho desafiador, Reconhecimento e apoio, Bem-estar proporcionado e Trabalho socialmente responsável) faziam parte do artigo de Morin (2001). Com inspiração na proposta de Borges e Alves Filho (2001), incluiu-se as variáveis Oportunidade de auto-expressão, Condições de Trabalho e Responsabilidade delegada. Os últimos dez atributos foram criados para este trabalho, com o propósito específico de estudar o Porto Digital. Muitos atributos utilizados nos trabalhos citados foram excluídos desta pesquisa por considerarmos repetitivos.

### 3.1 Análise Fatorial

O objetivo da análise fatorial é desvendar estruturas existentes altamente correlacionadas que não são observáveis diretamente, dividindo-as em dimensões menores que recebem o nome de 'fator'. Ao identificar os fatores, a análise simplifica estruturas complexas de relacionamento, o que permite uma melhor compreensão da idiossincrasia de dados. Mas ao se mensurar os atributos de preferência dos trabalhadores, conhecia-se o risco de serem selecionados grupos de variáveis com alta correlação, indicando um mesmo aspecto, como por exemplo a realização pessoal, profissional e financeira pelo trabalho, que pode ser conjuntamente expressa por um único fator. O modelo matemático aplicado é expresso como:

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

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

Onde  $X_i$  indica as variáveis padronizadas,  $\alpha_i$  representa as cargas fatoriais e  $F_j$ , os fatores comuns não relacionados entre si. As cargas fatoriais medem o grau de correlação entre as variáveis padronizadas ( $X_i$ ) e os fatores ( $F_j$ ). Seu quadrado

representa um percentual que explica quanto a variação da variável é explicada pelo fator. Os fatores podem ser estimados através da fórmula abaixo:

$$F_j = \omega_{j1}X_1 + \omega_{j2}X_2 + \omega_{j3}X_3 + \dots + \omega_{ji}X_i$$
$$F_j = \sum_{i=1}^i \omega_{ji}X_i$$

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

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

Para extração dos fatores a serem utilizados existem dois métodos principais: análise dos componentes principais (ACP) e análise fatorial comum (AFC). Mas segundo Laros (2012), a meta da redução de dados é tipicamente atingida pelo uso da ACP, em que leva-se em conta a variância total dos dados, enquanto na AFC os fatores são estimados com base apenas na variância comum. Desta forma, no que se refere ao método de extração dos fatores a ser utilizado, optamos pela ACP, recomendada para a determinação de fatores que contenham o maior grau de explicação da variância possível, conforme destacado por Bezerra (2012). O autor argumenta que vários tipos de análises podem ser realizadas, seja para agrupar casos, seja para analisar um único caso ou variável por longos períodos. Nesta

pesquisa foi adotado o *R-mode factor analysis*, que é utilizado quando o pesquisador busca identificar estruturas subjacentes capazes de ser percebidas apenas pela construção de relacionamentos entre diversas variáveis (BEZERRA, 2012, p. 82).

Ao reduzir o número de fatores o pesquisador optar por tratar apenas da variação total dos dados que consegue ser explicada pelos fatores. Mas neste ponto ocorre um trade-off, pois o número de fatores for limitado demasiadamente, corre-se o risco de se analisar apenas um conjunto particular de fatores; por outro lado, se aumentar demais, elimina o benefício de simplificação que a análise fatorial traz. Em ambos os casos, há prejuízo para inferências do estudo. Existem diversas técnicas para definir o número adequado de fatores, mas neste trabalho utilizamos a porcentagem da variância explicada.

O objetivo aqui proposto é identificar fatores que traduzam uma grande quantidade de atributos em uma quantidade de dimensões menores e que tenham alto poder explicativo. Para tanto, cada atributo deve compor apenas um único fator, de forma a simplificar a interpretação dos resultados. Por esta razão, neste trabalho utilizou-se a varimax, rotação ortogonal, mais adequada para os objetivos descritos. Em um primeiro momento foi rodada a análise fatorial com todos os fatores analisados. Verificou-se o Alpha de Cronbach, que indica o grau de confiabilidade dos dados, e se os mesmos são altamente correlacionados. Após obtidos os fatores, cada um foi nomeado de acordo com os atributos agrupados, de forma lógica e de fácil compreensão.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os profissionais do Porto Digital constituem um público restrito, não podendo ser generalizado como o perfil do profissional da indústria criativa de Recife. A amostra final foi constituída por 102,5% da calculada, tendo um adicional de 9 questionários. A pesquisa não foi estratificada por não conhecermos previamente o perfil da população estudada e o número de *missing* não foi significativo. Com os dados coletados, antes de realizar a análise fatorial, foi testada a confiabilidade dos dados pelo Alpha de Cronbach, cujo cálculo é realizado de acordo com a fórmula seguinte, de acordo com Christmann e Van Aelst (2006, apud Almeida et al. (2010):

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

Estabeleceu-se 0,7 como valor mínimo aceitável do teste, para garantir a confiabilidade da base de dados. Como é demonstrada na Tabela 1, o Alpha de Cronbach obtido foi de 0,93, valor de teste superior a 0,7. Portanto, as 28 variáveis apresentaram confiabilidade, permitindo, assim, a realização da análise fatorial no conjunto de casos e itens a serem analisados.

**Tabela 1** – Teste do Alpha de Cronbach

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

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

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

**Tabela 2** – Resultado da Análise Fatorial

Atributos	Fatores	
Infraestrutura	703	
Incentivo às empresas	682	
Ambiente inovador	657	
Sustentabilidade ambiental	643	
Valorização de fatores intangíveis	598	
Realização de parcerias	547	
Qualificação dos recursos humanos	431	
Recebimento de apoio	594	
Bem-estar proporcionado	591	
Oportunidade de auto-expressão	579	
Responsabilidade social	573	
Reconhecimento no trabalho	547	497
Boas condições de trabalho	545	
Trabalho desafiador	523	
Nível de responsabilidade		
Realização pessoal		794
Realização profissional		705
Recompensa financeira		627
Aprendizagem contínua		782
Desenvolvimento pessoal		762
Boas relações profissionais		714
Identificação com o trabalho		437
Existência de ética		680
Autonomia no trabalho		586
Trabalho útil		561
Territorialidade		814
Desenvolvimento local		576
Redes de empreendimentos		469

**Fonte:** Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta

Após realizar a análise fatorial, foram obtidos seis fatores coerentes, como pode ser observado na Tabela 2 acima. Os construtos foram propostos conforme os agrupamentos lógicos realizados através do procedimento. O primeiro fator foi chamado de *responsabilidade socio-estrutural*, pois avalia as funções social e estrutural desenvolvidas pelo Porto Digital. Neste fator, são abordadas questões como a qualificação dos recursos humanos, a preocupação com a sustentabilidade ambiental, o incentivo às micro e pequenas empresas, a infraestrutura e o ambiente inovador. O segundo construto, denominado *condições de trabalho*, inclui itens que avaliam a percepção dos colaboradores quanto à forma que o trabalho é realizado. Neste fator são englobados itens como trabalho desafiador, reconhecimento do trabalho, e bem-estar proporcionado. O terceiro fator, *realização com o trabalho*, trata da realização obtida com o trabalho no âmbito financeiro, pessoal e profissional. Neste, está inclusa a percepção quanto à recompensa financeira, a realização pessoal e realização profissional.

O quarto construto, nomeado de *desenvolvimento e aprendizagem*, avalia a percepção dos respondentes sobre o quanto seu trabalho lhes permite se aperfeiçoar e aprender. Desenvolvimento pessoal, aprendizagem contínua e boas relações profissionais são alguns dos atributos abordados. O quinto fator, *valores do trabalho*, refere-se aos valores utilizados pela empresa, como a ética e valores morais. Nele estão inclusos itens que envolvem a utilidade para a sociedade do trabalho realizado, a existência de ética no trabalho e a autonomia. O sexto e último fator, chamado de *estrutura desenvolvida*, está relacionado ao bom funcionamento do Porto Digital. Ele foi composto por itens como territorialidade, contribuição ao desenvolvimento local e existência de redes de empreendimentos. Os atributos que formam cada um dos fatores será descrito a seguir no Quadro 2 a seguir:

**Quadro 2** - Resumo dos Fatores

<b>atores</b>	<b>Grupos de Interesse</b>
	<b>Responsabilidade socioestrutural:</b> Qualificação dos recursos humanos, Preocupação com a sustentabilidade ambiental, Incentivo às micro e pequenas empresas, Infraestrutura, Ambiente inovador, Valorização de fatores intangíveis, Realização de parcerias com outras instituições e empresas.
	<b>Condições de trabalho:</b> Trabalho desafiador, Reconhecimento do trabalho, Recebimento de apoio, Bem-estar proporcionado, Trabalho socialmente responsável, Oportunidade de auto-expressão, Boas condições de trabalho.
	<b>Realização com o trabalho:</b> Recompensa financeira, Realização pessoal, Realização profissional
	<b>Desenvolvimento e aprendizagem:</b> Desenvolvimento pessoal, Aprendizagem contínua, Boas relações profissionais, Identificação com o trabalho desenvolvido
	<b>Valores do trabalho:</b> Utilidade para a sociedade do trabalho realizado, Existência de ética no trabalho, Autonomia
	<b>Estrutura desenvolvida:</b> Territorialidade, Contribuição ao desenvolvimento local, Existência de redes de empreendimentos

**Fonte:** Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Portanto, o trabalho no Porto Digital é influenciado pelos seis fatores descritos neste trabalho. É através destes fatores que os trabalhadores enxergam a motivação do seu trabalho, tornando-se mais satisfeitos e produtivos. Após nomear e descrever os fatores estabelecidos pela análise fatorial, foi avaliada a existência de eventuais relações entre estes fatores e as variáveis do perfil traçado na presente pesquisa.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

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

Esta pesquisa realizou um estudo no Porto Digital, principal expoente da economia criativa pernambucana, formado principalmente por indústrias do setor de tecnologia da comunicação. Investigamos a importância do trabalho para os funcionários das empresas embarcadas no Porto Digital, além de realizar um agrupamento dos fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho destes

profissionais. O buscou a compreensão das características que devem fazer parte deste ambiente de forma a incorporar significado ao trabalho destas pessoas. Secundariamente, foram traçados os perfis da população.

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

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

Na análise fatorial foram obtidos seis fatores coerentes com a teoria mais recente: a responsabilidade socioestrutural da empresa, as condições de trabalho, a realização obtida no trabalho, o desenvolvimento alcançado, os valores da empresa e macro estrutura oferecida pela empresa. Comparando aos trabalhos seminais de Bendassoli e Borges-Andrade (2011), obtivemos resultados semelhantes no que diz respeito aos fatores, mas bastante diferentes quanto aos fatores encontrados em relação à Porto e Tamayo (2003).

No escopo de contribuir com a criação de novas políticas empresariais direcionadas ao setor, a pesquisa procurou compreender o significado do trabalho na perspectiva das pessoas que trabalham no Porto Digital. Desta forma, a contribuição deste estudo será útil para a criação de programas de incentivo e motivação dos trabalhadores da indústria criativa, visando melhorias no desempenho desses funcionários. As limitações do estudo, não foram relativas às

questões do trabalho, como a mensuração da diferença entre médias. Outro aspecto limitante foi o número pequeno de estudos nesta área voltados para o setor criativo. Como sugestões para trabalhos futuros sobre o tema, recomenda-se reproduzir esta pesquisa em outros estados do Brasil, utilizando o mesmo modelo e metodologia, a fim de possibilitar comparações de perfis e estrutura fatorial nesta indústria. Apenas desta forma será possível expandir estes resultados para a indústria criativa no Brasil e para a elaboração de políticas públicas de incentivo adequadas ao setor. Além disso, para os próximos estudos, faz-se conveniente avaliar a magnitude das diferenças entre médias.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D.; DOS SANTOS, M. A.; COSTA, A. F. B.. Aplicação do Coeficiente Alfa de Cronbach nos Resultados de Desempenho da Saúde Pública. ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 30., 2010. **Anais...** Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente. São Carlos, SP, Brasil, 12 a15 de outubro de 2010.

BENDASSOLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2. São Paulo, p. 143-159, mar./abr. 2011. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

BEZERRA, F. A. Análise fatorial. In L. J. Corrar; E. Paulo e J. M. Dias Filho (Eds.). **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2012. p. 73-130.

BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 2, p. 177-194, jul./dez. 2001. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br).

BRASIL. Ministério da Cultura. **Informações contidas no site do Ministério da Cultura**. Disponível em: <http://www2.cultura.gov.br>. Acesso em: ago. 2013.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (FIRJAN). **Mapeamento da indústria criativa no Brasil**. Rio de Janeiro, Out./ 2012. Disponível em: <http://www.firjan.org.br>

FLORIDA, R. **A Ascensão da Classe Criativa: e seu papel na transformação do trabalho, do lazer, da comunidade do cotidiano**. Porto Alegre: L&PM Editores. 2011.

GOLGHER, A. B. A distribuição de indivíduos qualificados nas regiões metropolitanas brasileiras: a influência do entretenimento e da diversidade populacional. **Nova Economia**, v. 21, n.1. Belo Horizonte, p. 109–134, jan./abr. 2011. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

LANCASTER, K. A new approach to consumer theory. **Journal of Political Economy**, n. 74, p. 132-157, 1966.

LAROS, J. A. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. *In: Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília, DF: LabPAM Saber e Tecnologia, 2012. p.141-160. Disponível em: <http://www.researchgate.net>

LUCHESA, C.; CHAVES NETO, A. **Cálculo do tamanho da amostra nas pesquisas em Administração**. Biblioteca do Centro Universitário Curitiba. Curitiba: Edição do autor, 2011. Disponível em: [www.unicuritiba.edu.br](http://www.unicuritiba.edu.br)

MARQUES, J.; LEITE, C. Clusters como novas possibilidades de regeneração urbana e reestruturação produtiva: o caso do Porto Digital, Recife. **Cadernos de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo**, v. 5, n. 1, 2008. Disponível em: [www.mackenzie.br](http://www.mackenzie.br)

MARTINS, C. M. T. **Análise de variância**: 1º Curso Intensivo de Estatística Computacional, Capítulo IV. Universidade de Coimbra, Portugal, 2007. Disponível em: [www.uc.pt/](http://www.uc.pt/)

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos**. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, Edição Especial 1, p. 47-56, 2007. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

NATHAN, M. The Wrong Stuff? Creative Class Theory and Economic Performance in UK Cities. **Canadian Journal of Regional Science**, v. 3, N. XXX, p. 433–450. October 2007. Disponível em: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de>

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. **Escala de valores relativos ao trabalho – EVT**. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, Maio/Ago. 2003. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)

POTTS, J.; CUNNINGHAM, S. **Four models of the creative industries**. Forum for European-Australian Science and Technology cooperation, 2008. Disponível em: <http://cultural-science.org>

REIS, A. C. F. Cidades criativas: burilando um conceito em formação. **Iara – Revista de Moda, Cultura e Arte**, v. 4, n. 1. São Paulo, p. 128-138, abr. 2011. Disponível em: <http://www.revistaiara.com.br>

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Ano 4, n. 2, UERJ, RJ, 2º semestre de 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org>

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial 1. Porto Alegre, 2007. p. 38-46. Disponível em: [www.scielo.br](http://www.scielo.br)



Artigo recebido em: 02/03/2017 e aceito para publicação em: 06/11/2018  
DOI: <http://dx.doi.org/10.14488/1676-1901.v18i4.2756>