

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

NUT LEÃO RAMPAZZO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)
nut_leao@hotmail.com

PIERRE LUCENA RABONI
FACULDADE DOS GUARARAPES (FG)
pierrelucena@gmail.com

PAULA ROBERTA CALLADO BEZERRA DE MELLO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)
prcallado@gmail.com

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

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Reis (2011), os conceitos referentes à economia criativa têm sido exaustivamente debatidos há mais de uma década, apesar de poucas vezes ter-se chegado a definições claras. A autora salienta que o assunto tem ganho destaque em países industrializados desde a década de 1990. Neste período, ocorreram mudanças de ordem econômica e social que levaram ao deslocamento do foco das atividades industriais para as atividades intensivas em conhecimento. Desde então, criatividade, competência e talento individuais se tornaram pilares importantes da estratégia de desenvolvimento da economia criativa.

O termo “indústrias criativas”, entretanto, só apareceu em 2001, como título do livro de John Howkins (2001). Conforme afirma Reis (2011), as indústrias criativas são um conjunto de setores econômicos específicos que agregam valores intangíveis à sociedade e utilizam conteúdos simbólicos para desenvolver seus produtos. A Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2012), por sua vez, define núcleo criativo como o centro de toda a cadeia produtiva da indústria criativa, sendo formado por atividades econômicas que têm as ideias como insumo principal para geração de valor.

Conforme dados da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2010), a erupção da crise financeira e econômica mundial em 2008 provocou uma queda na demanda global e uma contração no comércio internacional. Apesar disso, as exportações mundiais de bens e serviços criativos se mantiveram em crescimento, contrariando as tendências negativa da economia. No Brasil a importância desta nova economia é ainda maior em tempos de crise, conforme indicam estimativas da Firjan (2012), cujos resultados colocam o Produto Interno Bruto (PIB) gerado pelas empresas do núcleo criativo brasileiro (R\$ 110 bilhões) à frente de países como Itália (R\$ 102 bilhões), Dinamarca (R\$ 21 bilhões) e Holanda (R\$ 46 bilhões).

No setor criativo, o trabalhador ocupa papel de destaque. Ainda de acordo com dados da Firjan (2012), ele tem rendimento mensal médio superior à média nacional, o que é consequente, em parte, pelo elevado grau de formação que as profissões criativas demandam. Outro fator que explica o diferencial no salário desses profissionais é seu papel de grande importância para o crescimento das indústrias criativas e consequente desenvolvimento regional e nacional. Em Pernambuco, segundo pesquisas da Firjan (2012), calcula-se um PIB criativo de R\$ 2,2 bilhões, que representa 2,1% de toda produção estadual. Ocupando, assim, a sexta maior parcela de contribuição entre os 27 estados da federação e a maior da região Nordeste.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVOS

Problemas de desempenho representam uma preocupação significativa dos administradores em todo o setor empresarial, levando à construção de mecanismos de gestão com objetivo de identificar e corrigir rapidamente os desvios de desempenho. Uma vez que a mão-de-obra representa um aspecto fundamental na economia criativa, esta passa a ser central nas estratégias por melhores desempenhos das organizações do setor. Um trabalhador que sente prazer ao realizar seu trabalho tem mais estímulo para produzir de forma eficiente. Neste contexto, Morin (2001) ressalta que compreender os sentidos do trabalho nos dias de hoje tornou-se um importante desafio para os administradores, considerando-se as várias transformações que atingem as organizações. É necessário, portanto, entender quais

características são desejáveis em um ambiente de trabalho na visão dos profissionais. Ribeiro e Léda (2004) acreditam que para tornar mais eficiente o trabalho, é necessário integrá-lo à vida e dar um sentido, não se restringindo a ser um meio de sobrevivência. Afinal, uma atividade profissional que incorpora um significado intrínseco ajudará na construção de uma nova sociedade, marcada por valores éticos.

Considerando as diferenças entre os profissionais do setor criativo e os dos demais setores, a presente pesquisa analisa a percepção dos funcionários de uma organização da economia criativa, no caso particular das indústrias do Porto Digital, quanto a importância do trabalho e que características presentes em seus ofícios os deixam mais estimulados. Em outras palavras, identificaremos os fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho destes profissionais. É importante o esclarecimento de alguns termos utilizados ao longo do trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Economia criativa e Porto Digital

Em meados da década de 90 a economia criativa ganhou notoriedade internacional. O destaque deve-se ao papel estratégico que assumiu como forma de crescimento e desenvolvimento econômico e social de países desenvolvidos e em desenvolvimento através da geração de emprego e renda, promoção da inclusão social, diversidade cultural e desenvolvimento humano como ressalta Leitão et al (2011). De acordo com Reis (2008), sua origem remonta ao projeto Creative Nation, da Austrália, de 1994, e posteriormente, em 1997, na Inglaterra, no governo de Tony Blair. Desde então, a junção de criatividade, competência e talentos individuais com gestores e profissionais da área tecnológica ganha espaço. Nas indústrias de moda, *games*, fotografia, dentre outras, a criatividade é o elemento central. Neste novo mercado, o valor econômico dos produtos gerados reside em suas propriedades intelectuais, contrariando a teoria do valor-trabalho da escola clássica¹, desenvolvida por Adam Smith e David Ricardo, para quem o preço (valor) de uma mercadoria é resultante da quantidade de tempo de trabalho nela colocado, sendo o trabalho o único elemento que realmente gera valor.

Segundo o Ministério da Cultura brasileiro, a economia da cultura e a da informação, compõe a chamada economia nova, baseada na criação. A inovação e a adaptação às mudanças são os principais aspectos a se considerar. Em tais setores, a criatividade vale mais que o capital. De acordo com Reis (2011), as indústrias criativas são entendidas como um conjunto de setores econômicos específicos, cuja seleção varia entre regiões ou países, e funcionam como catalisadores e fornecedores de valores intangíveis à sociedade. Já a economia criativa abrange, além das indústrias criativas, o impacto gerado por elas em outros setores da economia, em meio às profundas mudanças sociais, organizacionais, políticas, educacionais e econômicas, sendo utilizada pelos governos como estratégia de desenvolvimento. É neste contexto que surgem as cidades e espaços criativos, que funcionam como forma de combate às desigualdades e violência e de atração de talentos e investimentos para revitalizar áreas degradadas de promoção de clusters criativos.

De acordo com a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2010), trata-se de um novo paradigma de desenvolvimento que liga economia e cultura, abraçando economicamente aspectos culturais, tecnológicos e sociais, nos macro e micro níveis. A criatividade, o conhecimento e o acesso às informações são cada vez mais reconhecidos como poderosos motores para impulsionar o crescimento econômico, promovendo desenvolvimento num mundo globalizado. Ainda de acordo com a Unctad (2010),

no período de 2000 a 2005, as exportações de bens e serviços criativos tiveram um incremento médio de 8,7% no comércio internacional, movimentando U\$ 424,4 bilhões de dólares em 2005. Este valor é quase cinco vezes maior que as exportações brasileiras no mesmo ano (U\$ 95 bilhões de dólares).

Nas últimas décadas, observou-se em Pernambuco o surgimento de um ambiente de inovação, consolidado com a criação do polo tecnológico situado na cidade de Recife, capital pernambucana. Desde então, a região tornou-se atrativa para instituições públicas e privadas, recebendo investimentos de empresas, universidades e governos, cujos resultados foram mudanças econômicas e sociais como a geração de emprego, renda e riqueza para o estado. O Porto Digital é um das instituições basilares para a consolidação deste polo tecnológico no estado. Ele surgiu em julho de 2000 com a finalidade de produzir conhecimento localmente e exportar serviços de valor agregado para o mundo, tendo inclusive unido setores de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) à Economia Criativa. O projeto tem escopo, portanto, promover o desenvolvimento econômico da região e agregar investimentos públicos, iniciativa privada e parcerias com universidades.

De acordo com informações fornecidas pelo Porto Digital, atualmente há 267 pequenas e médias empresas, entre instituições de TIC, Economia Criativa, serviços especializados e órgãos de fomento. Tendo passado a atuar também no setor de tecnologias urbanas como área estratégica em 2015. Em treze anos de operação, foram criados 8.500 postos de trabalho, atraindo dez empresas de outras regiões do país e quatro multinacionais, abrigando quatro centros de tecnologia. O Porto Digital está situado em Santo Amaro e no Bairro de Recife, que possui infraestrutura adequada à instalação de empresas de tecnologia da informação e comunicação. Desde 2014 o parque tecnológico passou a atuar também na cidade de Caruaru, agreste pernambucano. De acordo com o site Portal Brasil, no ano de 2011, o faturamento do Porto Digital chegou a R\$ 500 milhões.

3.2 Significado do trabalho

Além da economia criativa, um segundo ponto central no presente estudo refere-se ao significado do trabalho. O surgimento do mesmo está relacionado ao atendimento das necessidades básicas dos homens, que em tempos remotos, produziam apenas para seu próprio consumo em roupas, alimentos ou moradia. Com o aparecimento das primeiras sociedades, teve início o escambo, e com o passar do tempo, o trabalho ganhou importância na vida das pessoas, tornando-se um instrumento do valor e da dignidade humana. Se com a globalização e a produção massiva de bens, o trabalho tornou-se profundamente degradado enquanto valor individual, com eliminação da criatividade em grande parte das empresas, durante certo período, hoje ele representa um valor importante para as sociedades ocidentais contemporâneas e exerce influência considerável na motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e produtividade.

O homem passou a ser visto como componente da força de trabalho, e o trabalho hoje representa um valor importante para as sociedades ocidentais contemporâneas, estando intimamente ligado à dignidade, satisfação e motivação dos trabalhadores. Não raro, é no trabalho que as pessoas passam a maior parte de seu dia; são horas dedicadas às atividades exigidas pela função ocupada. O trabalho passou a ser visto não apenas como forma de obtenção de renda, afinal, seu significado para o profissional vai muito além do aspecto econômico. O trabalhador moderno enxerga no trabalho a possibilidade de realização pessoal, *status* social, reconhecimento pela sociedade e ampliação do *networking*.

Observam-se divergências quanto ao uso dos termos sentido e significado na literatura sobre o tema (Tolfo e Piccinini (2007); Morin et. al. (2007)). Neste trabalho utilizaremos ambos como sinônimos, da mesma forma que Morin et. al. (2007). Além disso, da mesma forma que

no trabalho de Bendassoli e Borges-Andrade (2011), satisfação e motivação no trabalho, apesar de não serem objetos do presente estudo, poderão ser mencionados em algumas seções, por não ser possível dissociar o significado do trabalho da satisfação e motivação.

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

Para se tornar mais eficiente, o trabalho precisa estar integrado à vida e ter um sentido, não se restringindo a ser um meio de sobrevivência. O indivíduo precisa vislumbrar a possibilidade de realização dos seus planos e projetos de vida, além do acesso a bens materiais e suas simbologias. Uma atividade profissional que incorpora um significado intrínseco ajudará na construção de uma nova sociabilidade marcada por valores éticos (RIBEIRO E LÉDA, 2004).

3.2.1 Estudos empíricos sobre significado do trabalho

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

Os estudos sobre significado do trabalho tornaram-se mais frequentes a partir da década de 80, com o estudo da equipe do Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987, apud Tolfo e Piccinini (2007)). A pesquisa foi realizada em oito países distintos, utilizando-se de técnicas quantitativas, com vistas a definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho. Tratou-se de um estudo empírico do tipo *survey*, no qual 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.

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

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

Por sua vez, Morin (2001) procurou determinar, identificar e comentar as características que o trabalho deveria apresentar com o objetivo de ter um sentido para quem o realiza. A autora utilizou dois métodos de pesquisa: o questionário e a entrevista semiestruturada. A pesquisa foi aplicada para duas amostras: uma com 542 estudantes de administração e outra com 75 administradores. Os resultados mostram que as pessoas entrevistadas consideram importante que o trabalho seja organizado de maneira eficiente, levando a resultados úteis e gastando a energia dos trabalhadores de maneira rentável. Além disso, deve proporcionar satisfação intrínseca e ser feito de maneira socialmente responsável. Também é necessário que possua relações humanas satisfatórias, garanta segurança e autonomia e mantenha o trabalhador ocupado.

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

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

O significado do trabalho para profissionais que atuam nas indústrias criativas no Estado de São Paulo foi estudado por Bendassoli e Borges-Andrade (2011). Procurou-se inicialmente identificar a centralidade do trabalho para esse público, ou seja, o grau de importância absoluta do trabalho em suas vidas. Após esta etapa, foram analisados quais atributos são por eles utilizados para avaliar o seu trabalho, indicando os fatores que contribuem para que o trabalho tenha significado. O último tópico do estudo versou a respeito das relações entre esses fatores, centralidade do trabalho e algumas outras variáveis selecionadas. Foram aplicados 451 questionários a indivíduos de diversas indústrias do setor criativo. Posteriormente, foi utilizado o método quantitativo de análise fatorial, obtendo-se seis fatores, dentre os quais, indicaram relações significativas de cinco desses fatores com as variáveis domínio de atividade, idade e tempo na profissão.

4. METODOLOGIA

Para o alcance do objetivo deste artigo, foi realizada uma pesquisa quantitativa exploratória classificada como *survey*. A pesquisa utilizou um método quantitativo baseado em um questionário canadense de medida para o significado do trabalho desenvolvido originalmente por Morin (2001, 2007), e posteriormente utilizado por Bendassoli e Borges-Andrade (2011). A coleta de dados para a presente pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários junto a profissionais pertencentes às indústrias criativas recifenses embarcadas no Porto Digital na área do Recife Antigo. Inicialmente, foi feita uma análise descritiva das

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

4.1 Amostra

Para a realização da pesquisa foi utilizada uma amostragem aleatória simples, em razão de representar um tipo de amostragem probabilística amplamente adotada pelos pesquisadores por sua precisão e eficácia. É também o procedimento de aplicação de maior viabilidade, já que todos os elementos que constituem a população terão a mesma probabilidade de serem selecionados. Normalmente trata-se de um modelo probabilístico sem reposição, como em nosso caso particular. Nossa população-alvo incluiu os 7.000 trabalhadores do Porto Digital do Recife e a amostra calculada foi de 365 trabalhadores. Considerou-se um nível de confiança de 95% e um erro-padrão de 5%. Obtivemos um total de 374 trabalhadores respondentes.

4.2 Questionário

Para a elaboração do questionário foram utilizados estudos anteriores (Bendassolli e Borges-Andrade (2011); Porto e Tamayo (2003); Morin (2001); Morin et. al. (2007); Borges e Alves Filho (2001)). Preferimos criar um questionário próprio a utilizar um questionário de outro trabalho por acreditarmos que nenhum supria totalmente nossas necessidades para o presente estudo. Ao todo, são 44 questões a serem respondidas pelos entrevistados. Inicialmente foram incluídas as questões demográficas, para reunir informações sobre sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil e renda familiar mensal. Em seguida aparecem as perguntas de múltipla escolha e questões numéricas abertas para obter informações referentes ao trabalho do participante, como o tipo de cargo ocupado e o tempo que trabalha no setor criativo. Temos ainda as questões em que os entrevistados pontuaram o Porto Digital no que se refere a alguns pontos de interesse, como estrutura física e remuneração, por exemplo. Por último temos as questões de classificação sobre que atributos os participantes consideram mais importante que existam em seu trabalho, utilizando a Escala Likert. Esta última questão baseia-se na Teoria dos Atributos de Lancaster (1966).

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

Tabela 1 – Descrição dos atributos pesquisados

Atributos pesquisados	Avalia a importância dada pelo trabalhador...
Trabalho útil	... à função social do trabalho realizado.
Existência de ética	... à existência de justiça, equidade e respeito no ambiente de trabalho.
Autonomia no trabalho	... à liberdade de gerir seu trabalho.
Desenvolvimento pessoal	... à oportunidade que o trabalho lhe propicia de se aperfeiçoar e desenvolver suas competências pessoais.

Aprendizagem contínua	... à oportunidade contínua de aprender com o trabalho.
Boas relações profissionais	... à existência de contatos interessantes no trabalho, satisfação de necessidades sociais e apoio dos colegas.
Identificação com o trabalho	... à correspondência entre o trabalho e as competências e interesses pessoais.
Recompensa financeira	... à segurança e ordem financeira obtida pelo trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.
Realização pessoal	... à busca de satisfação pessoal no trabalho.
Realização profissional	... à busca de satisfação profissional no trabalho.
Trabalho desafiador	... à oportunidade de exercer suas competências e resolver problemas.
Reconhecimento no trabalho	... à afiliação dentro da empresa.
Recebimento de apoio	... à vinculação dentro da empresa.
Bem-estar proporcionado	... ao bem-estar trazido pelo trabalho como forma de manter-se ativo, dando um sentido à vida.
Responsabilidade social	... ao compartilhamento de valores morais com a empresa em que trabalha.
Oportunidade de auto-expressão	... à oportunidade de expressão, criatividade, habilidades interpessoais, capacidade de opinar, raciocínio e bem-estar mental.
Boas condições de trabalho	... à existência de equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social na empresa.
Nível de responsabilidade	... ao nível de responsabilidade delegada a ele no trabalho.
Territorialidade	... à área ocupada pelo Porto Digital no Recife Antigo.
Desenvolvimento local	... à contribuição para o desenvolvimento local possibilitada pelo Porto Digital.
Redes de empreendimentos	... à criação de redes de empreendimentos no Porto Digital, promovendo a integração e interação entre universidades, empresas e instituições.
Qualificação dos recursos humanos	... ao trabalho de formação de mão de obra altamente qualificada pelo Porto Digital em parceria com as universidades públicas e privadas de Pernambuco.
Sustentabilidade ambiental	... à preocupação com a sustentabilidade pelo Porto Digital.
Incentivo às empresas	... ao incentivo dado pelo Porto Digital no fomento de micro e pequenas empresas.
Infraestrutura	... à estrutura desenvolvida para dar suporte ao Porto Digital.

Ambiente inovador	... ao clima de inovação existente no Porto Digital.
Valorização de fatores intangíveis	... à valorização de fatores como criatividade e qualificação profissional pelo Porto Digital.
Realização de parcerias	... à realização de parcerias pelo Porto Digital com outras instituições e empresas.

Fonte: Elaboração própria

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

4.4 Técnicas estatísticas utilizadas

4.4.1 Análise Fatorial

A Análise Fatorial tem como escopo analisar problemas de modo a desvendar estruturas existentes altamente correlacionadas que não são observáveis diretamente, dividindo-as em dimensões menores que recebem o nome de ‘fator’. Ao identificar os fatores, a análise fatorial simplifica estruturas complexas de relacionamento, o que permite uma melhor compreensão da estrutura de dados. Mas ao se mensurar os atributos de preferência dos trabalhadores, existe o risco de serem selecionados grupos de variáveis com alta correlação, indicando um mesmo aspecto, como por exemplo a realização pessoal, profissional e financeira pelo trabalho, que pode ser conjuntamente expressa por um único fator.

Como no presente estudo não há um conhecimento prévio das relações de dependência entre as variáveis identificadas, utilizaremos a Análise Fatorial Exploratória (AFE). Na seleção dos atributos utilizados no questionário, há a possibilidade de termos selecionado grupos de variáveis altamente correlacionadas, indicando um mesmo aspecto. Desta análise resultará uma definição dos principais aspectos que devem estar presentes em um trabalho, de forma a agradar o funcionário em sua percepção sobre o trabalho. No que se refere ao método de extração dos fatores a ser utilizado, optamos pela utilização da ACP, recomendada para a determinação de fatores que contenham o maior grau de explicação da variância possível, como lembra Bezerra (2012). Utilizaremos o *R-mode factor analysis*, que é utilizado quando o pesquisador busca identificar estruturas subjacentes capazes de ser percebidas apenas pela construção de relacionamentos entre diversas variáveis (BEZERRA, 2012, p. 82).

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

as diversas técnicas para definir o número adequado de fatores, neste trabalho utilizamos o da porcentagem da variância explicada.

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

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

4.4.2 Teste ANOVA

O objetivo do teste de hipóteses é verificar a compatibilidade de um grupo de dados com uma hipótese H_0 . Neste trabalho, utilizamos um teste de hipóteses paramétrico, tendo em vista que desejamos descobrir se existem diferenças entre duas médias amostrais independentes. De acordo com Anjos (2009), o teste ANOVA trata-se de uma análise de variância e permite que vários grupos sejam comparados ao mesmo tempo, utilizando variáveis contínuas. Como afirma Anjos (2009), se a hipótese nula for verdadeira, todas as variáveis do Porto Digital avaliadas pelos respondentes terão uma média comum μ . A análise de variância (ANOVA) baseia-se na decomposição da variação total da variável resposta em partes que podem ser atribuídas às notas e ao erro experimental. Neste trabalho, consideraremos $\alpha = 0,05$ e, portanto, se o $p\text{-value} < \alpha$, rejeitaremos a hipótese de nulidade H_0 .

Na próxima seção serão mostrados os resultados obtidos no trabalho, traçando inicialmente o perfil sociodemográfico da amostra utilizada e o perfil profissional. Logo após, serão apresentados os resultados dos testes de diferença de médias, seguidos pela análise fatorial.

5. RESULTADOS

5.1 Perfil sociodemográfico

Na análise do perfil sociodemográfico da população estudada, é possível perceber que percentual de mulheres (23,5%) é bastante inferior ao de homens (76,5%). Com relação à idade, a maior parte é composta por pessoas que têm até 29 anos de idade, representando 57,5% da amostra. A maior parte tem ensino superior completo (54,5%). A respeito do estado civil, a proporção de pessoas solteiras é maioria absoluta (66,8%). Acerca da renda pessoal dos participantes, a maioria absoluta (55,1%) ganha entre 2 e 5 salários mínimos. Já na análise do perfil profissional, nota-se que a maioria absoluta exerce atividades no setor há no máximo 8 anos (77,3%). Além disso, a maior parte dos entrevistados ocupa cargos operacionais (73,3%). Destaca-se, por fim, que há um predomínio de pessoas se dedicam exclusivamente ao trabalho no Porto Digital (86,9%) e considera o trabalho muito importante (67,4%).

5.2 Percepção dos trabalhadores quanto à importância dos atributos

Os entrevistados foram convidados a indicar o grau de importância que tem para os mesmos cada um dos 28 atributos relacionados ao trabalho, ou qual o impacto que o mesmo

tem na realização satisfatória do trabalho destas pessoas. Foi utilizada uma escala Likert com valores variando entre 1 (sem importância) e 5 (muito importante). 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 de atividade, como autonomia no trabalho e nível de responsabilidade. Com os dados coletados, antes de realizar a análise fatorial, foi feito um teste de confiabilidade. Estabelecemos que o mínimo aceitável do teste seria de 0,7, para garantir a confiabilidade da base de dados. A seguir é retratado o resultado para nossa base de dados referente aos atributos do trabalho. Como é demonstrado na Tabela 2, nosso Alpha de Cronbach foi de 0,93, valor de teste superior a 0,7. Portanto, as 28 variáveis estudadas têm dados confiáveis para a realização da análise fatorial no conjunto de casos e itens a serem analisados.

Conforme explicado anteriormente na metodologia, 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					
	1	2	3	4	5	6
Infraestrutura	,703					
Incentivo às empresas	,682					
Ambiente inovador	,657					
Sustentabilidade ambiental	,643					
Valorização de fatores intangíveis	,598					
Realização de parcerias	,547					
Qualificação dos recursos humanos	,431					
Recebimento de apoio		,594				
Bem-estar proporcionado		,591				
Oportunidade de auto-expressão		,579				
Responsabilidade social		,573				
Reconhecimento no trabalho		,547	,497			
Boas condições de trabalho		,545				
Trabalho desafiador		,523				
Nível de responsabilidade						
Realização pessoal			,794			
Realização profissional			,705			
Recompensa financeira			,627			
Aprendizagem contínua				,782		
Desenvolvimento pessoal				,762		
Boas relações profissionais				,714		

Identificação com o trabalho				,437		
Existência de ética					,680	
Autonomia no trabalho					,586	
Trabalho útil					,561	
Territorialidade						,814
Desenvolvimento local						,576
Redes de empreendimentos						,469

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Após relizar a análise fatorial, foram obtidos seis fatores coerentes, como pode ser observado na tabela acima. Os nomes foram escolhidos conforme os agrupamentos lógicos realizados através do procedimento. O primeiro fator foi chamado de *Responsabilidade Socioestrutural*, pois avalia as funções social e estrutural desenvolvidas pelo Porto Digital. Neste fator, são abordadas questões como a qualificação dos recursos humanos, a preocupação com a sustentabilidade ambiental, o incentivo às micro e pequenas empresas, a infraestrutura e o ambiente inovador.

O segundo fator, denominado *Condições de Trabalho*, inclui itens que avaliam a percepção dos colaboradores quanto à forma que o trabalho é realizado. Neste fator são englobados itens como trabalho desafiador, reconhecimento do trabalho, e bem-estar proporcionado. O terceiro fator, *Realização com o Trabalho*, trata da realização obtida com o trabalho no âmbito financeiro, pessoal e profissional. Incluindo, assim, a percepção quanto à recompensa financeira, a realização pessoal e realização profissional. O quarto fator, por sua vez, 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 obtido, *Valores do Trabalho*, refere-se aos valores utilizados pela empresa, como a ética. Nele estão inclusos itens que envolvem a utilidade para a sociedade do trabalho realizado, a existência de ética no trabalho e a autonomia. O sexto e último fator, chamado de *Estrutura Desenvolvida*, está relacionado ao bom funcionamento do Porto Digital. É composto por itens como territorialidade, contribuição ao desenvolvimento local e existência de redes de empreendimentos. Os atributos que compõem cada um dos fatores será descrito a seguir no Quadro 1.

Quadro 1 - Resumo dos Fatores

Fatores	Grupos de Interesse
1	Responsabilidade socioestrutural: Qualificação dos recursos humanos, Preocupação com a sustentabilidade ambiental, Incentivo às micro e pequenas empresas, Infraestrutura, Ambiente inovador, Valorização de fatores intangíveis, Realização de parcerias com outras instituições e empresas.
2	Condições de trabalho: Trabalho desafiador, Reconhecimento do trabalho, Recebimento de apoio, Bem-estar proporcionado, Trabalho socialmente responsável, Oportunidade de auto-expressão, Boas condições de trabalho.
3	Realização com o trabalho: Recompensa financeira, Realização pessoal, Realização profissional
4	Desenvolvimento e aprendizagem: Desenvolvimento pessoal, Aprendizagem contínua, Boas relações profissionais, Identificação com o trabalho desenvolvido

- 5 Valores do trabalho:** Utilidade para a sociedade do trabalho realizado, Existência de ética no trabalho, Autonomia
- 6 Estrutura desenvolvida:** Territorialidade, Contribuição ao desenvolvimento local, Existência de redes de empreendimentos

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Observa-se que o trabalho no Porto Digital é influenciado pelos seis fatores descritos neste estudo e é através destes que os profissionais enxergam a motivação do seu trabalho, tornando-se mais satisfeitos e produtivos. Após nomear e descrever os fatores estabelecidos pela Análise Fatorial, consideramos importante avaliar as relações existentes entre estes seis fatores e as variáveis do perfil traçado na presente pesquisa. Tabela 3 a seguir mostra os resultados da análise realizada para relacionar os seis fatores gerados pela análise fatorial e o perfil sociodemográfico e de trabalho dos entrevistados através do Teste ANOVA. Os resultados obtidos mostraram relações significativas de cinco desses fatores (1, 2, 4, 5 e 6) com algumas variáveis: gênero, escolaridade, estado civil, tempo no setor, tipo de cargo ocupado e importância atribuída ao trabalho. As variáveis faixa etária e renda pessoal não demonstraram influência na determinação do significado do trabalho.

Tabela 3 – Teste de média dos fatores de 1 a 6

Fatores	F	p-value	Teste (H0)
Gênero			
Responsabilidade	,253	,615	Não-rejeita
Condições	4,079	,044	Rejeita
Realização	,652	,420	Não-rejeita
Desenvolvimento	,160	,690	Não-rejeita
Valores	,006	,940	Não-rejeita
Estrutura	,177	,674	Não-rejeita
Faixa Etária			
Responsabilidade	1,149	,329	Não-rejeita
Condições	,233	,873	Não-rejeita
Realização	1,562	,198	Não-rejeita
Desenvolvimento	1,893	,130	Não-rejeita
Valores	,637	,591	Não-rejeita
Estrutura	,466	,706	Não-rejeita
Escolaridade			
Responsabilidade	,850	,546	Não-rejeita
Condições	2,498	,016	Rejeita
Realização	,684	,686	Não-rejeita
Desenvolvimento	2,371	,022	Rejeita
Valores	,974	,450	Não-rejeita
Estrutura	1,216	,293	Não-rejeita
Estado Civil			
Responsabilidade	4,324	,005	Rejeita
Condições	,955	,414	Não-rejeita
Realização	,169	,917	Não-rejeita
Desenvolvimento	,253	,859	Não-rejeita
Valores	,997	,394	Não-rejeita
Estrutura	2,724	,044	Rejeita

Renda Pessoal			
Responsabilidade	,880	,494	Não-rejeita
Condições	,802	,549	Não-rejeita
Realização	,976	,432	Não-rejeita
Desenvolvimento	,805	,547	Não-rejeita
Valores	1,059	,383	Não-rejeita
Estrutura	1,089	,366	Não-rejeita
Tempo no Setor			
Responsabilidade	2,046	,005	Não-rejeita
Condições	1,738	,024	Rejeita
Realização	1,012	,447	Não-rejeita
Desenvolvimento	1,387	,121	Não-rejeita
Valores	,899	,593	Não-rejeita
Estrutura	1,195	,252	Não-rejeita
Tipo de Cargo			
Responsabilidade	5,004	,026	Rejeita
Condições	,003	,955	Não-rejeita
Realização	,127	,721	Não-rejeita
Desenvolvimento	,102	,749	Não-rejeita
Valores	4,865	,028	Rejeita
Estrutura	,050	,823	Não-rejeita
Trabalho Simultâneo			
Responsabilidade	2,163	,142	Não-rejeita
Condições	3,695	,055	Não-rejeita
Realização	1,864	,173	Não-rejeita
Desenvolvimento	,564	,453	Não-rejeita
Valores	3,637	,057	Não-rejeita
Estrutura	1,493	,223	Não-rejeita
Importância do trabalho			
Responsabilidade	,517	,671	Não-rejeita
Condições	,696	,555	Não-rejeita
Realização	,683	,563	Não-rejeita
Desenvolvimento	2,590	,053	Não-rejeita
Valores	3,714	,012	Rejeita
Estrutura	1,432	,233	Não-rejeita

Fonte: Adaptado do SPSS. Pesquisa Direta.

Na avaliação dos fatores pelo gênero, vimos que homens e mulheres apresentaram diferença de respostas sobre os atributos que consideram importantes para a realização satisfatória de seu trabalho apenas no que se refere às condições de trabalho. Com relação à diferença de faixa etária não houve diferenças significativas nas respostas, como pode-se observar na Tabela 3 acima. Pelo nível de escolaridade observamos que os respondentes avaliaram de forma diferente os fatores referentes às condições de trabalho e ao desenvolvimento. Em relação ao estado civil, apenas encontramos diferenças no teste de média com relação às respostas sobre responsabilidade e estrutura. No caso da renda pessoal, não foram encontradas diferenças de respostas.

Já com relação ao tempo de trabalho no setor, observamos que quem é mais antigo no setor criativo responde de forma diferente que quem é menos antigo com relação às condições de trabalho. As pessoas que ocupam cargos operacionais também responderam de forma diferente das que ocupam cargos de gestão em relação aos fatores responsabilidade e valores

do trabalho. Os profissionais que atribuem maior importância a seu trabalho responderam de forma diferente dos que atribuem menos importância sobre o fator valores do trabalho. Como não realizamos outros testes, não é possível indicar a direção das diferenças de médias encontradas neste trabalho.

6. CONCLUSÕES

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

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

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

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

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

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

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

Este estudo procurou compreender o significado do trabalho na perspectiva das pessoas que trabalham no Porto Digital, a fim de contribuir com a criação de novas políticas empresariais direcionadas ao setor. Os achados da presente pesquisa podem auxiliar a elaboração de programas de incentivo e motivação dos trabalhadores da referida indústria, visando melhorias no desempenho desses funcionários. As limitações do estudo dizem respeito essencialmente ao tempo, pois salutar seria explorar mais algumas questões do trabalho, como a mensuração da diferença entre médias. Após realizada a pesquisa de campo, observamos a necessidade de uma gama maior de questões na realização da pesquisa.

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

REFERÊNCIAS

- DOS ANJOS, A. **Análise de Variância**. Notas de Aula, Capítulo 7. Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.est.ufpr.br>
- BENDASSOLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho nas indústrias criativas**. RAE - Revista de Administração de Empresas, V. 51, Nº 2. São Paulo, Mar./Abr. 2011. p. 143-159. Disponível em: www.scielo.br
- BEZERRA, F. A. Análise fatorial. In L. J. Corrar; E. Paulo e J. M. Dias Filho (Eds.). **Análise Multivariada para os Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo, Atlas, 2012. pp. 73-130.
- BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho**. Estudos de Psicologia, V. 6, Nº 2. Natal, Jul./Dez. 2001. p. 177-194. Disponível em: www.scielo.br
- CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO (UNCTAD). **Creative economy**. Report 2010. Disponível em: <http://www.unctad.org/creative-economy>
- 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**. L&PM Editores. Porto Alegre, 2011.
- HOWKINS, John. **The Creative Economy: how people make money from ideas**. Londres: Penguin Press, 2001.

INDERGAARD, M. **Beyond the bubbles: Creative New York in boom, bust and the long run.** In: *Cities*, V. 33. Ed. Elsevier, August 2013. p. 43–50. Disponível em: <http://dx.doi.org>
Informações contidas no site do Ministério da Cultura: <http://www2.cultura.gov.br>. Acesso em: Ago./2013.
Informações contidas no site do Porto Digital: <http://www.portodigital.org>. Acesso em: Ago./2013.
Informações contidas no site do Portal Brasil: <http://www.brasil.gov.br/>. Acesso em: Mar./2014.

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

LEITÃO, C. S.; GUILHERME, L. L.; OLIVEIRA, L. A. G.; GONDIM, R. V. **Indústrias criativas: alternativa de desenvolvimento regional.** *Liinc em Revista*, V. 7, Nº 2. Rio de Janeiro, Setembro 2011. p. 538–555. Disponível em: <http://www.ibict.br/liinc>

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho.** *RAE - Revista de Administração de Empresas*, V. 41, Nº 3. São Paulo, Jul./Set. 2001. p. 8-19. Disponível em: www.scielo.br

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O Trabalho e seus Sentidos.** *Psicologia & Sociedade*; V. 19, Edição Especial 1. Porto Alegre, 2007. p. 47-56. Disponível em: www.scielo.br

NATHAN, M. **The Wrong Stuff? Creative Class Theory and Economic Performance in UK Cities.** *Canadian Journal of Regional Science*, V. 3, Nº XXX. October 2007. p. 433–450. Disponível em: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de>

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. **Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, V. 19, Nº 2. Mai/Ago 2003. p. 145-152. Disponível em: www.scielo.br

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, Nº 1. São Paulo, Abril 2011. p. 128-138. Disponível em: <http://www.revistaiara.com.br>

REIS, A. C. F. **Economia criativa como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento.** São Paulo: Itaú Cultural, 2008. Disponível em: <http://www.cenpec.org.br>

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. **O Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação Produtiva.** *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Ano 4, Nº 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