

VALORES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: o que realmente importa?

FRANCISCO EDSON RODRIGUES DA SILVA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

JULIANA MOURA CAVALCANTI XAVIER
SECRETARIA DA FAZENDA DO CEARÁ

THIAGO DO AMARAL FERREIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

VALORES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: o que realmente importa?

1 INTRODUÇÃO

O serviço público é essencial ao bem-estar social, à redução das desigualdades e ao desenvolvimento nacional (Oliveira, 2022), englobando atividades estatais como educação, saúde, segurança e assistência social (Carvalho Filho, 2024; Di Pietro, 2022). Para sua execução, o Estado conta com servidores, empregados públicos, temporários e terceirizados — denominados aqui como “trabalhadores do serviço público” —, fundamentais para o funcionamento da sociedade e a adequada prestação de serviços à população.

Nesse sentido, os valores do trabalho representam os motivos que orientam as escolhas e preferências dos indivíduos em seu ambiente profissional. Segundo Ros, Schwartz e Surkiss (1999), os Valores Relativos ao Trabalho são definidos como princípios ou preocupações sobre comportamentos que direcionam a avaliação de resultados e alternativas no trabalho, influenciando também as predisposições dos indivíduos em relação às suas carreiras. Dessa forma, as pesquisas sobre valores do trabalho são voltadas para a compreensão do mundo do trabalho e refletem os interesses dos indivíduos, abordando princípios e crenças sobre o que realmente importa em suas atividades (Porto; Tamayo; 2008).

Para compreender a configuração desses valores, como se apresentam e quais são mais importantes, foram desenvolvidas diversas escalas. Esta pesquisa utiliza a Escala Revisada de Valores do Trabalho (EVT-R), de Porto e Pilati (2010), por ser uma escala validada e construída para o contexto brasileiro, já tendo sido amplamente utilizada na literatura científica nacional.

Assim, o presente estudo busca responder a seguinte questão: quais valores do trabalho realmente importam para os profissionais que atuam no serviço público do Estado do Ceará? Em resposta a esse questionamento, o estudo tem como objetivo geral analisar como se apresentam os valores do trabalho para trabalhadores do serviço público. A pesquisa foi aplicada com trabalhadores da esfera federal, estadual e municipal de órgãos e entidades da administração pública localizadas no Ceará.

O estudo sobre os valores do trabalho no serviço público é relevante para a administração pública, ao aprofundar a compreensão sobre a motivação e o engajamento dos servidores (O’toole; Meier, 2015). Na prática, os resultados podem subsidiar gestores na formulação de políticas de gestão de pessoas, auxiliando na definição de estratégias para capacitação e retenção de talentos (Vandenabeele; Schott, 2020). Dessa forma, a pesquisa contribui para alinhar os valores dos servidores aos objetivos institucionais, promovendo maior eficácia e responsividade na administração pública.

A metodologia deste estudo envolve a aplicação de um questionário aos profissionais que atuam no serviço público do estado do Ceará, utilizando a Escala Revisada de Valores do Trabalho (EVT-R) para avaliar os valores profissionais, além de coletar dados socioeconômicos. Após a coleta, foi realizada uma análise fatorial exploratória, seguida da aplicação da análise de *cluster*. A interpretação dos resultados identifica padrões nos valores do trabalho e nas variáveis socioeconômicas associadas, permitindo a construção de perfis de servidores públicos com valores e características semelhantes.

2 SERVIÇO PÚBLICO E SEUS TRABALHADORES

O serviço público está intrinsecamente relacionado à satisfação dos direitos fundamentais que garantem a dignidade humana (Moura; Pereira, 2022). Nesse sentido, o serviço público é o mecanismo utilizado pelo Estado para assegurar o bem-estar da sociedade e as condições de coexistência social, sendo considerado mais um direito no rol dos direitos

humanos e devendo ser prestado com boa qualidade, de maneira a cumprir sua finalidade pública de beneficiar o cidadão como contrapartida à contribuição compulsória de seus tributos (Santin, 2019).

Incluem-se nesse arcabouço o acesso à educação, saúde, segurança, saneamento, moradia e assistência social, entre outros, cujo planejamento e execução é realizado pelos órgãos estatais e pessoas jurídicas criadas pelo Estado — ou por ele delegadas, e seus agentes públicos (Di Pietro, 2022).

Dentre tais agentes, destaca-se a figura do servidor público, que em sentido amplo, conforme Di Pietro (2022), são pessoas físicas que prestam serviço ao Estado e às entidades da Administração Pública indireta, com vínculo empregatício e recebendo remuneração paga pelos cofres públicos. Dessa classificação decorrem, de acordo com Costa (2023), os servidores estatutários (sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos), os empregados públicos (contratados sob o regime celetista e ocupantes de emprego público) e os servidores temporários (exercem função pública sendo contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público).

Ainda, é comum encontrar colaboradores terceirizados no serviço público. A terceirização na administração pública brasileira é regulamentada por alguns instrumentos normativos que, entre outras disposições, especificam que os serviços continuados que apoiam a realização das atividades essenciais ao cumprimento da missão institucional podem ser terceirizados (Brasil, 2008).

Assim, dada a centralidade da figura dos trabalhadores do serviço público na sociedade, vale, então, compreender os aspectos que envolvem o seu trabalho, uma vez que sua atividade reflete diretamente na qualidade do serviço entregue à coletividade. Nessa esteira, esta pesquisa aborda a teoria dos valores do trabalho.

3 VALORES DO TRABALHO

Os valores do trabalho, conforme Porto e Tamayo (2003), representam crenças que indivíduos trabalhadores possuem sobre metas ou recompensas a serem alcançadas por meio de seus ofícios. Tais crenças guiam as avaliações individuais sobre resultados, contexto, comportamento e alternativas relacionadas ao trabalho.

Pesquisadores criaram, ao longo das décadas, instrumentos quantitativos para investigar como esses valores estão organizados. No contexto nacional, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a EVT (Escala de Valores do Trabalho) que, posteriormente, foi ajustada e culminou na Escala Revisada de Valores do Trabalho — EVT-R (Porto; Pilati, 2010).

Validada e amplamente utilizada por estudos brasileiros sobre valores do trabalho, a EVT-R possui 34 itens agrupados em seis fatores — correspondentes aos tipos motivacionais da teoria de valores gerais de Schwartz (1992), que por sua vez estão agrupados em quatro conjuntos motivacionais, a saber:

Quadro 1 – Itens da EVT-R e os tipos e conjuntos motivacionais

Conjuntos motivacionais	Tipos motivacionais	Itens da EVT-R
Relações sociais	Universalismo / Benevolência	Ajudar os outros
		Colaborar para o desenvolvimento da sociedade
		Combater injustiças sociais
		Ser útil para a sociedade
Estabilidade	Conformidade	Ter compromisso social
		Obedecer às normas do trabalho

		Respeitar a hierarquia
		Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara
		Ter um trabalho organizado
	Segurança	Ganhar dinheiro
		Poder me sustentar financeiramente
		Ser independente financeiramente
		Ter melhores condições de vida
	Obter estabilidade financeira	
Prestígio	Poder	Competir com colegas de trabalho para alcançar metas profissionais
		Supervisionar outras pessoas
		Ter fama
		Ter prestígio
		Ter um trabalho arriscado
	Realização	Demonstrar minhas competências
		Ser admirado pelo meu trabalho
		Ser bem-sucedido em minha profissão
		Ser reconhecido pelo resultado do meu trabalho
		Ser respeitado pelas minhas competências
Realização profissional	Estimulação / Autodeterminação	Ter um trabalho criativo
		Ter um trabalho inovador
		Ter um trabalho que permita conhecer lugares novos
		Ter um trabalho que permita conhecer pessoas novas
		Ter um trabalho que permita expressar conhecimentos
		Ter um trabalho que requeira originalidade
		Ter uma profissão reconhecida socialmente
		Ter autonomia na realização de tarefas
		Ter desafios constantes
		Ter liberdade para decidir como realizar meu trabalho

Fonte: adaptado de Silva et al. (2024).

Nesse contexto, o que importa para indivíduos que valorizam as relações sociais é a busca, por meio do seu trabalho, de relacionamentos positivos e de contribuição para a sociedade. Já aqueles que valorizam a realização profissional, buscam prazer, estimulação e independência de pensamento e ação, autonomia intelectual e criatividade. Os indivíduos que valorizam o prestígio, por sua vez, buscam sucesso profissional, autoridade, e poder de influência sobre outras pessoas. Por fim, aqueles que valorizam estabilidade estão em busca de ordem, segurança e subsistência financeira (Porto; Tamayo, 2003; Porto, 2008).

No que diz respeito a trabalhadores do serviço público, Ferreira et al. (2020) utilizaram a EVT-R para investigar as relações entre os valores do trabalho e a satisfação no trabalho dos servidores públicos que atuam no serviço de atendimento à sociedade na Justiça Federal. Os autores concluíram que a satisfação desses servidores é positivamente influenciada pelos valores relacionados a prestígio, estabilidade e relações sociais. Os sujeitos

investigados prezam por bom relacionamento com chefias e colegas, bem como demonstram preocupação com o bem-estar e a justiça social.

Já Silva, Paiva e Lima (2019) buscaram analisar como valores do trabalho e entrenchamento organizacional se relacionam em servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. A aplicação da EVT-R indicou que os servidores em questão valorizam segurança e estabilidade financeira, universalismo/benevolência (bem-estar da sociedade e dos colegas de trabalho), realização (demonstração de competências e reconhecimento pelos resultados alcançados), autodeterminação (independência de pensamento e ação) e conformidade (adequação às normas). No entanto, não apontam como importantes valores relacionados à fama, desafios, controle e preservação de posição social.

O estudo de Silva, Paiva e Lima (2019) revelou também que servidores homens consideram autonomia e independência mais importantes que admiração e reconhecimento (que foram mais valorizados pelas servidoras mulheres). Ainda, servidores com filhos atribuíram maior importância aos valores de universalismo, enquanto os sem filhos valorizaram mais aqueles relacionados à segurança. Outra diferença encontrada é que servidores docentes valorizam mais trabalhos criativos e originais, enquanto os servidores que realizam trabalho administrativo consideram que ser reconhecidos, bem-sucedidos e respeitados é mais importante.

Custódio (2013) investigou, tomando a EVT-R como um de seus instrumentos, em que extensão diferentes grupos geracionais de servidores do setor público do Poder Executivo do estado de Minas Gerais apresentam distintos valores pessoais e organizacionais e de que forma tais valores se manifestam em suas trajetórias e expectativas profissionais.

Os achados da pesquisa evidenciam que servidores da geração *baby boomers* (nascidos entre 1946 e 1964), geração X (nascidos entre 1965 a 1983) e geração Y (nascidos entre 1984 a 2002) compartilham valores relacionados a admiração de reconhecimento de competências, segurança financeira, desafios e inovação, e relacionamento com colegas. No entanto, somente os *baby boomers* dão importância a regras e hierarquia, ao passo que a geração X foi a única que não aponta como importante valores relacionados a preocupação com a sociedade e prestígio (Custódio, 2013).

Outros trabalhos investigaram os valores do trabalho no serviço público a partir da EVT (Porto; Tamayo, 2003). Pozzobom et al. (2014), por exemplo, identificaram os valores mais evidenciados pelos gestores de saúde de um hospital público federal. Os resultados demonstraram que esses trabalhadores valorizam aspectos relacionados à realização profissional, principalmente, sendo seguido pelos valores de relações sociais e estabilidade. Valores de prestígio não foram considerados de muita importância para o grupo pesquisado.

Campos et al. (2017) identificaram a hierarquia de valores do trabalho em uma instituição pública de ensino superior. Os achados da pesquisa demonstraram a seguinte hierarquia: estabilidade (com destaque para “poder me sustentar”), realização profissional (“ter prazer no que faço”), relações sociais (“bom relacionamento com colegas de trabalho”) e prestígio (“ter prestígio”). Os autores também identificaram que mulheres valorizam mais realização e estabilidade do que homens. Em relação à idade, indivíduos pesquisados com mais de 45 anos valorizaram mais prestígio e relações sociais. Já em relação ao tempo de trabalho, aqueles com mais de 18 anos na organização valorizam mais os valores de realização profissional. Ainda, o estudo também evidenciou que trabalhadores em posição de chefia valorizam mais os itens relacionados a relações sociais do que aqueles que não ocupam essas posições.

A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa.

4 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos do estudo, conduziu-se uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, cuja finalidade é obter informações precisas sobre uma população específica e mensurar determinados fenômenos (Hair et al., 2010). Segundo Gil (2007), a pesquisa descritiva procura descrever características de determinada população ou fenômeno fazendo com que haja uma conexão entre as variáveis. Como estratégia metodológica, optou-se pelo uso da *survey*, uma técnica que possibilita a identificação de fatos, a análise de atitudes e opiniões, além de contribuir para a compreensão de comportamentos (Baker, 2001).

Considerando o objetivo deste estudo, a população investigada foi composta por profissionais do setor público do Estado do Ceará. A coleta de dados foi realizada em fevereiro de 2025 por meio de um questionário, enviado via WhatsApp, utilizando o critério de conveniência para a seleção dos participantes. No total, obteve-se 226 respostas, das quais 10 foram excluídas, pois os respondentes não atuavam no setor público cearense. Dessa forma, a amostra final foi composta por 216 profissionais.

O questionário utilizado para a coleta de dados foi elaborado com base na Escala Revisada de Valores do Trabalho (EVT-R), desenvolvida por Porto e Pilati (2010). O instrumento contou com 34 questões distribuídas em seis dimensões: Autodeterminação e Estimulação; Segurança; Conformidade; Universalismo e Benevolência; Realização; e Poder. As respostas foram registradas em uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de “Nada importante” (1) a “Extremamente importante” (5). Além dessas 34 questões, o questionário incluiu 12 perguntas voltadas para aspectos socioeconômicos dos participantes.

Após a coleta, analisou-se os dados com o suporte do *software* Jamovi (Şahin; Aybek, 2020). Tal software foi utilizado para realizar a análise fatorial exploratória, bem como a formação dos *clusters* com base nos resultados da análise fatorial e nos dados socioeconômicos da pesquisa.

De forma específica, os dados, provenientes de uma escala Likert, foram tratados como variáveis ordinais. Para a Análise Fatorial Exploratória (AFE), optou-se pelo método de Fatoração do Eixo Principal (PAF), recomendado por Costello e Osborne (2005) para dados não normais, pois não pressupõe distribuição multivariada. A escolha do PAF também se alinha com Field (2017), que destaca sua robustez em contextos psicométricos.

A rotação Oblimin foi aplicada para permitir correlações entre fatores, seguindo Fabrigar *et al.* (1999), que defendem rotações oblíquas quando há expectativa teórica de inter-relações entre constructos. Além disso, a retenção de 6 fatores baseou-se no critério de Kaiser (autovalores > 1), embora este seja criticado por tender a superestimar fatores.

Para validação, utilizou-se o *scree plot* e a análise paralela, que confirmaram a estrutura (Horn, 1965). Itens com cargas cruzadas ou comunalidades baixas foram removidos, ou ajustados, conforme sugerido por Hair *et al.* (2010), que enfatizam a necessidade de unidimensionalidade para garantir validade.

A adequação da amostra foi confirmada pelo KMO global (0,849), considerado "excelente" por Kaiser e Rice (1974). O modelo final apresentou TLI = 0,932 e RMSEA = 0,0545, indicando ajuste satisfatório, segundo Hu e Bentler (1999), que estabelecem TLI \geq 0,90 e RMSEA < 0,08 como critérios de referência. O BIC (-425) corroborou a parcimônia do modelo.

Posteriormente, as pontuações fatoriais foram calculadas pelo método de regressão, alinhado a DiStefano, Zhu e Míndrilă (2009), que defendem sua aplicação para dados ordinais, gerando escores com distribuição próxima à realidade. Para a clusterização, aplicou-se a análise hierárquica com Ward.D2 (distância euclidiana), conforme Everitt *et al.* (2011). Tal análise foi escolhida por sua flexibilidade, capacidade de lidar com variáveis mistas e detalhamento de subgrupos, alinhando-se aos objetivos de identificar perfis socioeconômicos e motivacionais complexos. Ao final foram observados 3 *clusters*.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Perfil dos respondentes

Os 216 respondentes compuseram uma amostra com perfil diversificado. A maioria (78,6%) é servidor estatutário, seguido de terceirizados (19,9%) e empregados públicos (4,6%). Outros vínculos foram apontados, porém, em menor expressão (como estagiários, bolsistas, temporários e comissionados). A esfera de atuação desses trabalhadores ficou dividida entre federal (50,5%) e estadual (47,7%), com somente 1,9% sendo da esfera municipal. Já as áreas de atuação foram diversas, com destaque para educação (53,7%), tributária (20,4%) e segurança pública (10,2%) Outras áreas também foram apontadas, porém, em menor número, tais como saúde, justiça, cultura, e ciência e tecnologia.

Os respondentes, em sua maioria, possuem pós-graduação, sendo 37% a nível *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) e 43,1% *lato sensu*, enquanto graduação representou 17,6% e nível médio 2,3%. Nessa perspectiva, 86,2% afirmaram haver compatibilidade de moderada a máxima entre suas formações e os cargos que ocupam. Ainda sobre cargos, 27,3% apontaram ocupar posição de liderança em suas organizações.

Quanto à idade, o respondente mais jovem tem 23 anos e o mais velho 73 anos, com a média de idade da amostra sendo de 42 anos. As mulheres compuseram 58,3% da amostra, com homens totalizando 41,7%. A maioria dos respondentes se declarou pardo (47,7%), seguido por brancos (46,8%) e pretos (2,8%). Houve também declaração de amarelos e indígenas. Casados foram a maioria (55,6%), e pessoas sem filhos as de maior representação (37,1%).

Quanto à renda mensal do lar, considerando os ganhos de todos os que moram com o respondente, a maioria afirmou estar entre 4 e 10 salários-mínimos (39,8%), havendo também aqueles que afirmaram estar acima de 20 salários-mínimos (10,2%).

5.2 Análise Fatorial Exploratória

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi conduzida utilizando o método de Fatoração do Eixo Principal (PAF) com rotação Oblimin, sendo adequado quando se espera correlação entre os fatores. Para garantir que os dados eram apropriados para a AFE, foram aplicados dois testes fundamentais. O primeiro, o Teste de Esfericidade de Bartlett, indicou que as correlações entre as variáveis eram suficientemente fortes para justificar a análise (Tabela 1).

Tabela 1 - Teste de Esfericidade de Bartlett

Teste de Esfericidade de Bartlett		
χ^2	gl	p
2468	231	<.001

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O segundo teste foi a Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que apresentou um valor global de 0.849, considerado ótimo (Tabela 2). Esses resultados confirmam que os dados possuem estrutura fatorial adequada.

Tabela 2 - Medida de Adequação de Amostragem de KMO

Medida de Adequação de Amostragem de KMO	
MAA	
Global	0.849

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Para determinar o número de fatores a serem extraídos, foram utilizados os valores próprios (autovalores), onde o critério de Kaiser-Guttman sugeriu a retenção de seis fatores, pois todos apresentaram valores próprios superiores a 1 (Tabela 3).

Tabela 3 - Autovalores conforme critério de Kaiser-Guttman.

Valores próprios iniciais	
Fator	Valor próprio
1	6.3008
2	2.0207
3	1.4940
4	0.7357
5	0.5299
6	0.3244
7	-0.0207

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise de pesos fatoriais revelou que os itens se agruparam de maneira coerente dentro de cada fator, com cargas fatoriais acima de 0.50, garantindo que cada variável contribui significativamente para o fator correspondente. Além disso, as singularidades (1 - comunalidade) mostraram que a maioria da variância dos itens foi explicada pelos fatores, com valores baixos indicando que os itens estão bem representados no modelo fatorial.

Para avaliar o ajuste do modelo, foi calculado o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que apresentou um valor de 0.0545, nos limites aceitáveis para um bom ajuste (0.0404 – 0.0686 no intervalo de confiança de 90%). O *Tucker-Lewis Index* (TLI) foi de 0.932, um indicador acima de 0.90, sugerindo um modelo bem ajustado (Tabela 4).

Tabela 4 - Medidas de ajustamento do modelo

Medidas de Ajustamento do Modelo							
RMSEA	IC 90% RMSEA		TLI	BIC	Teste do Modelo		
	Lim. Inferior	Superior			χ^2	gl	p
0.0545	0.0404	0.0686	0.932	-425	188	114	<.001

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Esses índices estatísticos demonstram que a estrutura fatorial encontrada é robusta e bem definida. Assim, a AFE permitiu a identificação de seis fatores relevantes, que representam diferentes dimensões de valores, e que explicam a variabilidade dos dados consistentemente (Tabela 5).

Apesar do número de fatores diferir do modelo de Porto e Pilati (2010) — que contém somente quatro, a composição dos fatores encontrados mantém a essência dos obtidos no modelo original, uma vez que seus itens guardam coerência de sentido entre si. A exceção é o fator 3, que agrupou itens tanto de realização profissional, como de prestígio.

Tabela 5 - Análise Fatorial Exploratória.

Pesos fatoriais	Fator						Singularidade
	1	2	3	4	5	6	
ES02_Q5_	0.880						0.2505
ES03_Q8_	0.795						0.3154
ES05_Q1_	0.711						0.4594
ES04_Q27_	0.612						0.3838
ES01_Q14_	0.552						0.5225
RSUB02_Q21_		0.838					0.1783
RSUB03_Q2_		0.782					0.4346
RSUB05_Q13_		0.686					0.4244
RSUB04_Q10_		0.655					0.4288
PR01_Q26_			0.681				0.3609
RPEA05_Q31_			0.651				0.3476
PR05_Q24_			0.642				0.4192
RPEA07_Q30_			0.557				0.5102
EC02_Q28_				1.009			0.0303
EC03_Q22_				0.659			0.4555
EC01_Q19_				0.634			0.4507
RPEA06_Q20_					0.832		0.2125
RPEA01_Q7_					0.651		0.4524
RPEA09_Q18_					0.635		0.5114
PP02_Q12_						0.761	0.3434
PP03_Q23_						0.694	0.4702
PP04_Q11_						0.609	0.5316

Nota. Método de extração 'Fatorização do Eixo Principal' foi usado em combinação com uma rotação 'oblímin'

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Assim, o fator 1 agrupou itens relacionados à estabilidade derivada da segurança e independência financeira, com valores relacionados a ter uma fonte de renda segura e sustentável, refletindo uma busca por melhores condições de vida. Já o fator 2 agrupou itens relacionados às relações sociais, refletindo uma busca por contribuição com a sociedade,

justiça social e a utilidade do trabalho para o bem comum, sugerindo valores mais universalistas e benevolentes.

O fator 3 agrupou valores de prestígio (especificamente os itens de realização) e valores de realização profissional, diferindo do agrupamento de Porto e Pilati (2010), evidenciando que para o grupo pesquisado esses valores guardam sentidos aproximados. Os itens desse fator relacionam-se ao reconhecimento social e à competência profissional, sinalizando uma busca por respeito aos seus conhecimentos e habilidades.

Quanto ao fator 4, os itens agrupados relacionam-se à estabilidade por meio da conformidade, remetendo à valorização de um ambiente de trabalho organizado e hierárquico, orientado por regras e previsibilidade. Por sua vez, o fator 5 agrupa os valores de realização profissional relacionados à criatividade, originalidade e desafios, sinalizando para uma satisfação no trabalho que venha por meio da estimulação e autonomia.

Por fim, o fator 6 agrupou os valores de prestígio relacionados às motivações de poder, tais como ter prestígio, fama e poder de supervisão sobre outras pessoas.

De maneira geral, os fatores encontrados mais relevantes foram os relacionados à estabilidade e segurança financeira (fator 1), às relações sociais (fator 2), e ao prestígio e realização profissional (fator 3), com destaque para o fator 1, que obteve valor próprio de 6.3008. O fator 2 e o fator 3 apresentaram valores próprios distantes do fator 1 (2.0207 e 1.4940, respectivamente), porém acima dos valores próprios dos fatores 4, 5 e 6 (Tabela 6).

Assim, os trabalhadores do serviço público do estado do Ceará pesquisados valorizam a estabilidade propiciada pela segurança financeira. Os itens evidenciados remetem a poder se sustentar financeiramente (0.880), ser independentes financeiramente (0.795) e obter estabilidade financeira (0.711). Além disso, valorizam a possibilidade de ter melhores condições de vida (0.612) e ganhar dinheiro (0.552), sinalizando para trabalhadores com motivações materiais na realização de seus ofícios.

Tais achados encontram sentido em um contexto de trabalho que propicia estabilidade no cargo (para servidores estatutários, sendo 70,8% dos respondentes) e, em geral, boas condições salariais para seus trabalhadores (especialmente estatutários e empregados públicos — 75,4% dos respondentes). Esse resultado corrobora aqueles apontados por Silva, Paiva e Lima (2019) e Campos et al. (2017), cujos trabalhadores públicos investigados também tinham a estabilidade como valor mais importante. Em comum, essas duas pesquisas tinham como *locus* de investigação instituições públicas de ensino superior, cuja área de atuação (educação) é também a de maior representatividade nesta pesquisa (53,7%).

Tabela 6 - Valores próprios dos fatores

Valores próprios iniciais	
Fator	Valor próprio
1	6.3008
2	2.0207
3	1.4940
4	0.7357
5	0.5299
6	0.3244

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os valores de relações sociais formam o segundo grupo mais evidenciado. Os itens que se destacaram foram colaborar para o desenvolvimento da sociedade (0.838), combater

injustiças sociais (0.782), ter compromisso social (0.686) e ser úteis para a sociedade (0.655). Assim como nos trabalhos de Silva, Paiva e Lima (2019) e Pozzobom et al. (2014), valores de relações sociais ficaram hierarquicamente em segunda posição, refletindo que a preocupação com o bem-estar coletivo é um norte entre trabalhadores do serviço público.

Da mesma forma, os resultados vão ao encontro daqueles de Ferreira et al. (2020), que demonstram que servidores que atuam no atendimento da Justiça Federal demonstram preocupação com o bem-estar e a justiça social. Tais achados têm uma conotação positiva, uma vez que essa reflexão em direção à sociedade é essencial no contexto do serviço público, responsável pela satisfação de necessidades materiais e imateriais de interesse coletivo (Carvalho Filho, 2024).

Quanto aos itens que compõem o fator 3, o de maior destaque foi demonstrar competências (0.681), sendo seguido por ter um trabalho que permita expressar conhecimentos (0.651), ser respeitado pelas suas competências (0.642) e ter uma profissão reconhecida socialmente (0.557). Os servidores pesquisados por Silva, Paiva e Lima (2019) também reconhecem a demonstração de competências e o reconhecimento pelos resultados alcançados por seus trabalhos como valores importantes. Os resultados também corroboram parcialmente com aqueles alcançados por Pozzobom et al. (2014), que concluíram que gestores de um hospital público federal valorizam a realização profissional, mas não os itens relacionados a prestígio. Nessa esteira, os servidores do ensino superior federal investigados por Campos et al. (2017) também valorizam os fatores de realização, mas em último lugar os de prestígio.

Os valores relacionados à estabilidade derivados da conformidade, que compõem o fator 4, evidenciaram respeito à hierarquia (1.009), ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara (0.659) e obedecer às normas do trabalho (0.634) como itens mais importantes. Tais resultados sinalizam para trabalhadores que valorizam ambientes mais conservadores em relação a regras, traduzindo o contexto encontrado na administração pública enquanto sistema pautado por normativas bem definidas e leis de cumprimento obrigatório por parte de seus agentes (Di Pietro, 2022).

Mais uma vez, os resultados alinham-se àqueles de Silva, Paiva e Lima (2019), que concluíram que os servidores da educação federal investigados por eles valorizam a conformidade e a adequação às normas.

Por outro lado, os resultados também demonstraram haver servidores que valorizam um ambiente de trabalho que estimula a criatividade e a inovação. O quinto fator evidenciou que ter um trabalho que requeira originalidade (0.832), ter um trabalho criativo (0.651) e ter desafios constantes (0.635) são importantes. Depreende-se que tais trabalhadores buscam autodeterminação e estímulo em seus trabalhos, mesmo em um ambiente altamente legalista e regrado como o serviço público. Nesse sentido, os resultados divergem daqueles apontados por Silva, Paiva e Lima (2019) no que se refere a busca por desafios no contexto do serviço público.

Por fim, o sexto fator apresentou como itens valorizados supervisionar outras pessoas (0.761), ter fama (0.694) e ter prestígio (0.609), evidenciando motivações relacionadas ao poder e à liderança. Tais resultados divergem de Silva, Paiva e Lima (2019), para quem fama e controle não são itens importantes para servidores da educação superior federal, e de Pozzobom et al. (2014), para quem valores de prestígio não foram considerados de muita importância para os gestores de um hospital federal.

Assim, de uma maneira geral, os trabalhadores do serviço público que atuam no estado do Ceará valorizam hierarquicamente, no contexto de seus ofícios, a estabilidade, as relações sociais, o prestígio e a realização profissional.

5.2 Análise dos *clusters*

Já a clusterização permitiu agrupar 3 tipos de perfis de trabalhadores respondentes, conforme a Tabela 7 a seguir.

Tabela 7 - Clusterização dos respondentes

Variables	Cases	Distances	Clustering method
6	216	euclidean	ward.D2

Group membership	
Cluster	Number of elements
1	75
2	106
3	35

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

O *Cluster 1* é composto por 75 indivíduos que valorizam fortemente a estabilidade e a segurança financeira (Fator 1), e demonstram baixa valorização em relação aos demais fatores, conforme Tabela 8.

Tabela 8 - Análise descritiva dos clusters

	Clusters_Hierarquico	Fator_1	Fator_2	Fator_3	Fator_4	Fator_5	Fator_6
N	1	75	75	75	75	75	75
	2	106	106	106	106	106	106
	3	35	35	35	35	35	35
Média	1	0.523	-0.0830	-0.139	-0.542	-0.627	-0.345
	2	0.0555	0.381	0.488	0.636	0.535	0.350
	3	-1.29	-0.976	-1.18	-0.763	-0.276	-0.320

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Esse perfil sugere que os indivíduos deste *cluster* estão mais focados em garantir estabilidade financeira e menos interessados em causas sociais, desenvolvimento profissional ou liderança. Eles podem preferir trabalhos tradicionais, com remuneração estável e pouca necessidade de inovação ou engajamento social.

Do ponto de vista socioeconômico, o *Cluster 1* é composto majoritariamente por servidores estatutários federais, predominantemente na área de educação. A maioria dos indivíduos possui pós-graduação, refletindo um alto nível educacional, e suas faixas salariais variam entre R\$ 10 mil e R\$ 20 mil mensais, com alguns casos ultrapassando R\$ 30 mil. Em relação à idade, a média do grupo foi de 41 anos, havendo concentração de indivíduos entre os 30 e os 50 anos. Quanto ao gênero, há uma predominância de mulheres, enquanto a distribuição racial inclui brancos, pardos e pretos, evidenciando diversidade. A maioria dos indivíduos é casada ou vive em união estável, indicando estabilidade pessoal e familiar, e a média do grupo é de 2 filhos. Além disso, o tempo de serviço é relativamente longo, com muitos tendo mais de 10 anos de experiência, reforçando a ideia de carreiras consolidadas e

trajetórias profissionais estáveis. Dentre esses trabalhadores, 80% não ocupam cargo de chefia. Esses elementos socioeconômicos reforçam a interpretação de que este cluster é composto por profissionais experientes, altamente qualificados e com vínculos fortes no setor público, onde a segurança financeira e a estabilidade são prioridades claras.

Tais dados corroboram as pesquisas de Ferreira et al. (2020) no que diz respeito à valorização de estabilidade por parte de trabalhadores do serviço público federal, bem como os de Silva, Paiva e Lima (2019) e Campos et al. (2017), em que trabalhadores da área de educação pública também apontaram segurança financeira como o fator de maior importância para eles. No que se refere ao gênero, os resultados alinham-se ao de Campos et al. (2017), que encontrou que mulheres valorizam mais estabilidade do que homens. No que se refere a idade, os achados de Custódio (2013) sobre a geração X, que compõe a média do grupo, são confirmados, uma vez que valores de prestígio e relações sociais não foram evidenciados no *cluster*. Em relação aos filhos, os achados também contradizem aqueles de Silva, Paiva e Lima (2019), que identificaram que indivíduos sem filhos são os que mais valorizam valores de segurança financeira. Quanto ao tempo de atuação, os achados não se relacionam com os de Campos et al. (2017), cujo grupo estudado mostrou que aqueles com mais tempo de organização valorizam mais a realização profissional, enquanto os veteranos do *cluster 1* valorizam mais estabilidade e segurança financeira.

O *Cluster 2*, composto por 106 indivíduos, apresenta um perfil equilibrado e diversificado em termos de valores e características socioeconômicas. Este grupo valoriza principalmente a estabilidade relacionada à conformidade (Fator 4), destacando a preferência por ambientes organizados, com normas claras e hierarquias bem definidas. No entanto, parte do grupo também valoriza realização profissional relacionada à criatividade e inovação (Fator 5), apontando para um possível dilema entre inovar e agir com autonomia em um ambiente tão regrado como o serviço público. Na sequência, valorizam o prestígio relacionado à realização profissional (Fator 3). Moderadamente, valorizam as relações sociais (Fator 2) e o prestígio relacionado ao poder (Fator 6), enquanto o interesse por estabilidade e a segurança financeira (Fator 1) é mais discreto.

Do ponto de vista socioeconômico, este *cluster* é majoritariamente composto por servidores estatutários federais, com alta escolaridade (predominantemente pós-graduação) e faixas salariais variando entre 4 e 10 salários-mínimos, com alguns casos acima de R\$ 30 mil. O grupo apresenta uma média de idade de 48 anos (concentração entre 35-60 anos), além de haver predominância de mulheres e distribuição racial equilibrada. A maioria é casada ou está em união estável, com média de 2 filhos. A área de atuação é diversificada, incluindo educação, tributária, saúde e segurança pública, com experiência consolidada (mais de 10 anos de serviço para a maioria) e 34% dos indivíduos em posição de chefia.

Os dados corroboram os achados de Silva, Paiva e Lima (2019) em relação à valorização da conformidade (adequação às normas), por parte de servidores federais, bem como os achados de Pozzobom et al. (2014) e Campos et al. (2017) em relação à realização profissional. Também reforçam os achados de Silva, Paiva e Lima (2019) em relação ao gênero, com as mulheres apontando valores de admiração e reconhecimento como mais importantes do que os homens. No que se refere à idade, os achados corroboram fortemente os achados de Custódio (2013), que identificou em seu estudo que a geração *baby boomers* (que compõe a média do *cluster 2*) é a única que valoriza itens relacionados a regras e hierarquia. Quanto ao tempo de atuação, os achados se relacionam parcialmente com os de Campos et al. (2017), tendo em vista que os veteranos daquele estudo e os deste valorizam os itens de realização profissional.

Por fim, o *Cluster 3*, composto por 35 indivíduos, apresenta características distintas em relação aos outros *clusters*, com perfis que refletem baixa preocupação com todos os fatores relacionados aos valores do trabalho, com destaque para o fator 1 e o fator 3,

indicando que o grupo confere pouca prioridade para a estabilidade econômica e o prestígio relacionado à realização profissional.

Do ponto de vista socioeconômico, este *cluster* é majoritariamente composto por servidores estatutários federais, com alta escolaridade (predominantemente pós-graduação) e faixas salariais variando entre R\$ 2 mil a 30 mil, com destaque para aqueles que recebem entre R\$ 4 mil e 10 mil. A maioria é casada ou vive em união estável, com média de 1 filho. O grupo tem predominância de homens e distribuição racial equilibrada entre brancos, pardos e pretos, com média de idade de 47 anos. A área de atuação é diversificada, incluindo educação, tributária, saúde e segurança pública, com experiência consolidada (mais de 10 anos de serviço para muitos) e a maioria do grupo não exercendo função de chefia.

Assim, os três *clusters* apresentam em comum uma composição majoritária de servidores federais, com alto nível de ensino, casada ou em união estável, com mais de 10 anos de experiência de trabalho e diversidade racial. Como fatores divergentes, o *cluster* 3 é o único com maior presença de homens, e o *cluster* 1 é o que apresenta maior faixa salarial. Em uma perspectiva individual, o *cluster* 1 valoriza fortemente a segurança financeira, tem uma predominância feminina e concentração de trabalhadores da área de educação. O *cluster* 2 apresenta um equilíbrio entre conformidade e inovação, com profissionais de diversas áreas de atuação e uma distribuição equilibrada dos fatores representativos dos valores do trabalho. Já o *cluster* 3 tem um perfil desengajado em relação a todos os valores do trabalho, com menor preocupação com segurança financeira e prestígio, apresentando predominância masculina.

Esses clusters destacam a heterogeneidade no setor público, evidenciando a necessidade de abordagens diferenciadas para atender às demandas e expectativas de cada grupo.

6 CONCLUSÕES

Com base na análise realizada, este estudo buscou compreender quais valores do trabalho realmente são importantes para os profissionais que atuam no serviço público do Estado do Ceará. Para isso, investigou-se como esses valores se manifestam entre trabalhadores de diferentes esferas da administração pública – federal, estadual e municipal.

Os resultados indicam que os valores do trabalho possuem significados distintos para os servidores públicos, influenciados tanto por fatores individuais quanto organizacionais. A pesquisa revelou que a independência financeira, o compromisso social e o reconhecimento profissional são os aspectos mais valorizados pelo público investigado. Além disso, observou-se que a importância desses valores varia conforme o contexto institucional e a trajetória profissional de cada servidor.

A análise de *clusters* apresentou três perfis diferentes entre os servidores públicos. O primeiro grupo prioriza a segurança financeira, demonstrando pouca preocupação com inovação, liderança e engajamento social, preferindo um ambiente de trabalho previsível e estável, formado principalmente por trabalhadores da educação. O segundo grupo apresenta um perfil mais equilibrado, valorizando tanto a estabilidade econômica quanto o compromisso social e o reconhecimento profissional, buscando contribuir para a sociedade e crescer em suas carreiras, formado majoritariamente por mulheres e com diversidade de áreas de atuação. Já o terceiro grupo se diferencia por dar pouca importância aos fatores tradicionais de aplicação no trabalho, demonstrando menor preocupação com segurança financeira, impacto social e reconhecimento profissional, formado em sua maior parte por homens.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa contribui para o avanço dos estudos sobre valores do trabalho no setor público ao aplicar a Escala Revisada de Valores do Trabalho (EVT-R) em um contexto específico, possibilitando a compreensão de como esses valores se

estruturam entre servidores de diferentes esferas governamentais. A identificação de *clusters* diferentes reforça a relevância de abordagens segmentadas para compreender a relação entre valores, engajamento e satisfação profissional no serviço público.

No aspecto prático, as descobertas podem subsidiar gestores públicos na formulação de políticas mais alinhadas às motivações dos servidores, promovendo estratégias de gestão de pessoas que favoreçam o engajamento e a retenção de talentos. Ao compreender as principais prioridades dos trabalhadores — sejam elas estabilidade financeira, reconhecimento ou impacto social — torna-se possível desenvolver programas de capacitação, incentivos e modelos de gestão que atendam melhor às expectativas desses profissionais, fortalecendo a eficiência do setor público.

Entretanto, algumas limitações devem ser consideradas. A amostra foi composta por servidores que responderam voluntariamente ao questionário, o que pode ter gerado viés de participação. Além disso, a pesquisa focou no Estado do Ceará, restringindo a generalização dos resultados para outras regiões do Brasil. A abordagem quantitativa, embora robusta para a análise dos valores, não explorou as percepções subjetivas dos servidores sobre suas motivações e experiências.

Diante disso, recomenda-se que pesquisas futuras adotem metodologias qualitativas, como entrevistas e grupos focais, para complementar as descobertas e aprofundar a compreensão sobre como os valores do trabalho influenciam a trajetória profissional dos servidores. Além disso, estudos comparativos entre diferentes estados e esferas governamentais podem ampliar a aplicabilidade dos resultados, permitindo análises mais abrangentes sobre os valores do trabalho no setor público brasileiro.

Com isso, espera-se que este estudo contribua para o debate acadêmico e para a melhoria das práticas de gestão pública, auxiliando na construção de um serviço público mais motivador, eficiente e alinhado às expectativas dos trabalhadores e da sociedade.

REFERÊNCIAS

BAKER, M. J. Selecting a research methodology. **The Marketing Review**, v.1, n.3, p. 373-397, 2001.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa nº 02**, de 30 de abril de 2008. Diário Oficial da União. Disponível em <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas-revogadas/instrucao-normativa-no-02-de-30-de-abril-de-2008-revogada-pela-in-no-5-de-26-de-maio-de-2017>. Acesso em: 5 fev. 2025.

CAMPOS, S. A. P.; LEHNHART, E. R.; FOSSÁ, M. I. T.; BALSAN, L. A. G. Valores relativos ao trabalho em uma instituição de ensino superior. **Pretexto**, v. 18, n. 1, p. 11-27, 2017.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito administrativo**. 38ª ed., São Paulo: Atlas, 2024.

COSTA, B. B. **Direito administrativo**. Brasília: Editora CP Iuris, 2023.

COSTELLO, A. B.; OSBORNE, J. Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. **Practical Assessment, Research, and Evaluation**, v. 10, n. 1, 2005.

CUSTÓDIO, L. S. **Servidores do setor público de Minas Gerais: valores pessoais e organizacionais, suas implicações sobre expectativas e trajetórias profissionais e correlações com a questão geracional.** 2013. 208f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo.** 35^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DISTEFANO, C.; ZHU, M.; MINDRILA, D. Understanding and using factor scores: considerations for the applied researcher. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 14, p. 1-11, 2009.

EVERITT, B. S.; LANDAU, S.; LEESE, M.; STAHL, D. **Cluster analysis.** Hoboken: John Wiley & Sons, 2011.

FABRIGAR, L. R.; WEGENER, D. T.; MACCALLUM, R. C.; STRAHAN, E. J. Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. **Psychological Methods**, v. 4, n. 3, p. 272–299, 1999.

FERREIRA, S. D.; FERRAZ, S. F. S.; PAIVA, L. E. B.; REBOUÇAS, S. M. D. P. Valores e satisfação no trabalho dos servidores públicos em uma seccional da Justiça Federal. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.14, n.38, p. 3608-3631, 2020.

FIELD, A. **Discovering statistics using IBM SPSS statistics.** Sage publications limited, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2007.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis.** 7^a Ed. New York: Pearson, 2010.

HORN, J. L. A rationale and test for the number of factors in factor analysis. **Psychometrika**, v. 30, n. 2, p. 179–185, 1965.

HU, L.; BENTLER, P. M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, v. 6, n. 1, p. 1–55, 1999.

KAISER, H. F.; RICE, J. Little Jiffy, Mark Iv. **Educational and Psychological Measurement**, v. 34, n. 1, p. 111–117, 1974.

MOURA, E. A.; PEREIRA, G. Serviços públicos, direitos fundamentais e o direito de greve: análise da jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal entre 1994-2017. **Revista Jurídica Unicuritiba**, v. 2, n. 69, p. 406-431, 2022.

OLIVEIRA, A. L. M. PEC 32/2020 e desigualdade: os equívocos de diagnóstico e das propostas para a reforma do Estado brasileiro. **Revista Brasileira de Administração Política**, v. 13, n. 2, p. 152–169, 2022.

O'TOOLE, L. J.; MEIER, K. J. Public Management, Context, and Performance: Searching for a More General Theory. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 25, n. 1, p. 237–256, 2015.

PORTO, J. B. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores Humanos e Gestão** - novas perspectivas. São Paulo: SENAC, p. 173-196, 2008.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. **Valores do Trabalho**. In: SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do Comportamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho (EVT-R). **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho (EVT). **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

POZZOBOM, J.; GAMA, L. R. R. R.; ÁVILA, L. V.; BEURON, T. A. Valores no Trabalho dos Gestores de Organizações de Saúde: Survey em um Hospital Público Federal. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 14, n. 3, p. 203-218, 2014.

ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, v.48, n. 2, p. 49-71, 1999.

SANTIN, V. F. Serviço público e direitos humanos. **Revista Paradigma**, v. 28, n. 2, p. 134–153, 2019.

ŞAHIN, M.; AYBEK, E. Jamovi: An easy to use statistical software for the social scientists. **International Journal of Assessment Tools in Education**, v. 6, n. 4, p. 670-692, 2020.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. Academic, 1992.

SILVA, F. E. R.; CABRAL, A. C. A; SANTOS, S. M.; BARROS, C. M. P. Valores do trabalho no contexto da economia criativa: um estudo com artesãs-empendedoras da cosmética natural. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 22, n. 2, p. e2023–0131, 2024.

SILVA, S. R. M.; PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B. Entre valores e entrincheiramento: uma análise em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gest@o.Org**, v. 17, n. 1, p. 1-16, 2019.

VANDENABEELE, W.; SCHOTT, C. Public Service Motivation in Public Administration. **Oxford Research Encyclopedia of Politics**, 2020. Disponível em: <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1401>. Acesso em: 21 fev. 2025.