



RAE - Revista de Administração de Empresas  
ISSN: 0034-7590  
rae@fgv.br  
Fundação Getulio Vargas  
Brasil

Bendassolli, Pedro F; Borges-Andrade, Jairo Eduardo  
Significado do trabalho nas indústrias criativas  
RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 51, núm. 2, marzo-abril, 2011, pp. 143-159  
Fundação Getulio Vargas  
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155118710003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

# SIGNIFICADO DO TRABALHO NAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS

**MEANING OF WORK IN CREATIVE INDUSTRIES**

**SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS CREATIVAS**

## RESUMO

Estudos sobre o trabalhador nas indústrias criativas ainda são escassos na literatura científica da administração. Esta pesquisa buscou contribuir para a superação dessa lacuna ao estudar o significado de trabalho para profissionais que atuam nessas indústrias. Traduzimos e adaptamos um instrumento canadense de mensuração desse constructo, o qual foi aplicado a 451 indivíduos de diversas indústrias criativas no Estado de São Paulo. Os dados foram analisados estatisticamente por meio de técnicas psicométricas e de comparação e associação entre médias. Os resultados mostram que os fatores mais associados a um trabalho que tenha significado para esses indivíduos são: a possibilidade de aprender e se desenvolver pelo trabalho, sua utilidade social, a oportunidade de identificação e de expressão por meio dele, autonomia, boas relações interpessoais e respeito às questões éticas. O artigo conclui com algumas implicações desses resultados para a literatura sobre indústrias criativas e significado do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE** Significado do trabalho, trabalho artístico e cultural, carreira artística e cultural, indústrias criativas.

**Pedro F. Bendassolli** pbendassolli@gmail.com

Professor do Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Natal – RN, Brasil

**Jairo Eduardo Borges-Andrade** jairo.borges@gmail.com

Professor do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília – Brasília – DF, Brasil

Recebido em 16.02.2010. Aprovado em 26.07.2010

Avaliado pelo sistema *double blind review*

Editor Científico: Charles Kirschbaum

**ABSTRACT** Studies concerning the worker in creative industries are still scarce in the management scientific literature. This study has attempted to reduce this gap, by investigating the meaning of work among professionals laboring in these industries. We have translated and adapted a Canadian questionnaire into Portuguese for measuring this construct. It was responded by 451 individuals from different domains of those industries in São Paulo State, Brazil. The data was analyzed with use of psychometric techniques and procedures for comparing and correlating means. The findings show that the most prominent factors associated to a meaningful work for these individuals are: the possibility of learning and developing through work, its social function, the opportunity of identification with and self-expression through work, autonomy, good interpersonal relationships, and the respect to ethical issues. The paper concludes with some implications from these findings to the creative industries and meaning of working literature.

**KEYWORDS** Meaning of work, artistic and cultural work, artistic and cultural career, creative industries, creative professionals.

**RESUMEN** Estudios sobre el trabajador en las industrias creativas todavía son escasos en la literatura científica de la administración. Esta investigación ha buscado contribuir para la superación de ese vacío al estudiar el significado del trabajo para profesionales actuantes en esas industrias. Traduzimos y adaptamos un instrumento canadiense de mensuración de esa percepción, el cual fue aplicado a 451 individuos de diversas industrias creativas en el estado de São Paulo. Los datos fueron analizados estadísticamente por medio de las técnicas psicométricas y de comparación y asociación entre las medias. Los resultados muestran que los factores más asociados a un trabajo que tenga significado para esos individuos son: la posibilidad de aprender y se desenvolver por el trabajo, su utilidad social, la oportunidad de identificación y de expresión por medio de él, autonomía, buenas relaciones interpersonales y respeto a las cuestiones éticas. El artículo concluye con algunas implicaciones de esos resultados para la literatura sobre industrias creativas y el significado del trabajo.

**PALABRAS CLAVE** Significado del trabajo, trabajo artístico y cultural, carrera artística y cultural, industrias creativas.

## INTRODUÇÃO

Existem, entre tantas, duas representações fortes sobre o significado do trabalho e do trabalhar na tradição de pensamento do Ocidente. De um lado, o trabalho, especialmente em sua versão de emprego, é criticado como fonte de destruição do corpo e da mente das pessoas (MENGER, 2002b). O influente conceito de alienação exemplifica essa ideia. O trabalhador é alienado quando não possui controle sobre seu próprio trabalho, ou então quando a atividade a ser realizada está desconectada de suas vivências, experiências e iniciativas como sujeito. Nessa perspectiva, o trabalho é uma ameaça a ideais como os de liberdade, dignidade e, especialmente, à representação do trabalho como confronto criativo do homem com a natureza, do qual emerge sua própria existência material e psíquica.

Em contrapartida, o trabalho alienante e alienado pode ser contrastado a uma outra representação, dessa vez de cunho emancipatório (MENGER, 2002a; SENNETT, 2009). Nessa perspectiva, o trabalho aproxima-se do conceito de *práxis*, uma atividade pela qual o homem engendra seu corpo e sua mente na realização de uma obra e dela extrai significado. O trabalho artesanal e, logo depois, o artístico ou criativo foram usados como exemplos paradigmáticos dessa representação livre do trabalho, distante do que muitos trabalhadores vivenciam ao longo da história do capitalismo. Autonomia, interação entre sujeito e objeto/obra, expressão e construção de si – essas são algumas das imagens presentes nesse ideário. Embora tenha sido utilizado como exemplo paradigmático, esse tipo de trabalho foi pouco investigado, quando comparado com outros tipos.

Este artigo versa sobre o significado de trabalho para profissionais de indústrias criativas. No último século, a psicologia e a sociologia do trabalho, bem como a administração, parecem não ter tido olhos senão para o que acontecia nos domínios do trabalho enquanto emprego, no regime das organizações capitalistas formais. Pouca atenção foi dada aos setores que estavam à margem desse foco principal. Só mais recentemente a cultura foi vista como um manancial de geração de valor econômico, de emprego. Não falamos aqui, em primeiro plano, do conceito de indústria cultural – o qual reenvia à sociedade de massas do início do século passado, esse sim um conceito com longa tradição de pesquisa nas ciências sociais (ADORNO e HORKHEIMER, 1985). Falamos do que seria uma nova fase de captura da cultura pela mentalidade econômica, quando vemos surgir o conceito de indústrias criativas (CAVES, 2000; HARTLEY, 2005; BLYTHE, 2001;

LAWRENCE e PHILLIPS, 2002). Nessas últimas, a atenção prioritária é colocada sobre o potencial econômico resultante da aliança entre novas tecnologias, criatividade e empreendedorismo observada em distintos campos que lidam com bens simbólicos ou imateriais, como o das artes tradicionais (teatro, dança, música, pintura), o das indústrias culturais de massa (rádio, televisão, jornal) e os domínios intensivos em conhecimento (*design*, moda, arquitetura, *software*).

O objetivo geral de investigar o significado do trabalho para profissionais das indústrias criativas do Estado de São Paulo será desdobrado em três tópicos específicos neste artigo. O primeiro é identificar a centralidade do trabalho para esse público, ou seja, o grau de importância absoluta do trabalho em suas vidas. O segundo consiste em analisar os fatores que contribuem para que o trabalho tenha significado para os trabalhadores de indústrias criativas – em outras palavras, quais atributos são por eles utilizados para avaliar o seu trabalho. O terceiro é verificar as relações entre esses fatores, centralidade do trabalho e algumas variáveis antecedentes selecionadas. Esta introdução é seguida de uma seção em que organizamos e sumarizamos contribuições teóricas sobre significado e características do trabalho e dos trabalhadores de indústrias criativas. Apresentamos, em seguida, os procedimentos metodológicos empregados. Seguem, então, os resultados obtidos, juntamente com uma análise geral sobre eles. Na sequência, promovemos uma discussão mais aprofundada sobre tais resultados, a qual é embasada na literatura científica. Por fim, o artigo é encerrado com algumas implicações dos resultados aqui encontrados para as indústrias criativas e também para futuras pesquisas sobre o tema.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção restringe-se a dois conjuntos de estudos relacionados às duas questões-chave desta investigação: o significado do trabalho e o trabalho realizado nas indústrias criativas. No primeiro caso, vamos nos ater aos elementos que fundamentam o modelo utilizado para pesquisar esse constructo neste estudo; no caso do trabalho em indústrias criativas, nosso foco será especificamente no indivíduo enquanto na condição de trabalhador.

### Significado do trabalho

O significado do trabalho apresenta-se como um tema de pesquisa há várias décadas e para várias disciplinas acadêmicas (DRENTH, 1991; QUINTANILLA, 1991;

QUINTANILLA e ENGLAND, 1996; MOW, 1987; BRIEF, 1995; PRYOR e DAVIES, 1989; WEISS e KAHN, 1961; FOX, 1980; BRIEF e NORD, 1990; BORGES, 1997).

Foi na década de 1980, contudo, que o constructo ganhou seus contornos mais influentes, notadamente com o estudo conduzido por um grupo de pesquisadores que veio a ser conhecido como *Meaning of Work Team* (MOW, 1987). Trata-se da mais ampla pesquisa realizada sobre esse constructo, envolvendo uma coleta de dados em oito países, com uma amostra total de mais de oito mil pessoas. Nesta seção, nosso interesse é apresentar sumariamente o modelo heurístico desenvolvido pelo MOW, tendo em vista ser ele uma das principais bases teóricas do modelo de Morin (1997, 2001, 2003, 2007), esse último utilizado nesta pesquisa para avaliar o significado do trabalho para trabalhadores de indústrias criativas.

A equipe do MOW (1987) assinala que o significado do trabalho é um constructo multideterminado, sendo um produto sociocultural dinâmico. As pessoas não constroem esse significado unicamente pelo fato de terem experiências pessoais com o trabalho e nas condições em que ele é realizado; elas também são influenciadas pelas estruturas sociais, pelas condições políticas, econômicas, psicossociais, culturais e tecnológicas de uma determinada época. Posto isso, definem o significado do trabalho como um conhecimento sobre a realidade desse último e como forma de as pessoas se posicionarem, de reagirem, em relação a ele. O modelo heurístico proposto pelo MOW possui três dimensões, as quais comentamos na sequência.

A primeira dimensão é centralidade do trabalho. A equipe do MOW, revisitando a tradição de pesquisas sobre o assunto, define centralidade como a importância do trabalho na vida do indivíduo em um dado momento de sua história pessoal. Para pesquisá-la, a equipe incluiu questões que mensuravam o grau absoluto em que a pessoa julgava o trabalho importante em sua vida e o peso relativo do trabalho em relação a outros domínios da existência, tais como o lazer, a comunidade, a religião, a família. Segundo os resultados obtidos, o trabalho encontra-se em segundo lugar em termos de importância. O primeiro é a família; o terceiro, o lazer.

A segunda dimensão do modelo são as normas sociais do trabalho. No modelo do MOW, são compostas por dois tipos de orientações: i) orientação normativa do trabalho como obrigação; ii) orientação normativa do trabalho como direito. Dizem respeito ao que as pessoas esperam do trabalho e também o que supõem ser o correto oferecerem e receberem ao trabalhar. Como destaca Quintanilla (1991), ambas essas orientações são derivadas do conceito de contrato psicológico, o qual pode ser definido como

uma forma de entendimento subjetivo do indivíduo acerca das promessas de trocas recíprocas entre ele e a organização, ou entre ele e a sociedade (ROUSSEAU, 1995).

Por fim, a terceira dimensão são os valores do trabalho, ou, mais especificamente, os resultados valorizados do trabalho e a importância das metas laborais. Os resultados valorizados do trabalho são elementos cognitivos que agem como guias, como ideais, sobre a postura do indivíduo no trabalho – o que ele gostaria de realizar por meio do trabalho e o que ele espera deste. Já a importância das metas de trabalho é uma forma de atualização dos valores. Esses resultados esperados podem ser classificados como valores intrínsecos ou extrínsecos. É importante destacar que, na atualidade, valores de trabalho tornaram-se um dos principais elementos de investigação sobre significado do trabalho (ROS, SCHWARTZ e SURKISS, 1999; BORGES e TAMAYO, 2001; HARPAZ e FU, 2002).

Além do rico campo de pesquisas aberto pelo MOW, sua iniciativa deixou como legado a ideia de que o constructo significado do trabalho é uma atitude, e de que ela deve ser incorporada ao campo do conhecimento denominado microcomportamento organizacional. Atitude, na tradição da psicologia social (FISHBEIN e AJZEN, 1975), é um constructo formado por três dimensões: cognitiva (crenças, conhecimentos, ideias, pensamentos, representações e informações relacionadas a um objeto ou fenômeno), afetiva (valorizações, emoções, motivações, sentimentos e necessidades) e comportamental (a ação propriamente dita). Dizer que o significado do trabalho é uma atitude implica, portanto, a consideração das representações culturais formadas sobre ele, dos afetos a ele ligados e do modo como a interação desses elementos repercute na ação no trabalho. É contra o pano de fundo da pesquisa desenvolvida pelo MOW (1987) que se situa o modelo de significado de trabalho que será utilizado neste estudo, cuja fundamentação teórica detalharemos a seguir.

### Representações, valores e coerência

Os principais autores do referido modelo são Morin (1997, 2001, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e, especialmente, Morin e Dassa (2006). Além de utilizar elementos do constructo desenvolvido pelo MOW – tanto teóricos (as dimensões relacionadas às normas sociais do trabalho e aos valores laborais, por exemplo) quanto metodológicos (a adoção de escalas similares) – a autora e seus colaboradores, todos canadenses, incluíram novos referenciais para a composição de um modelo próprio. Entre esses referenciais, podemos citar a perspectiva humanístico-fenomenológica de Weisskopf-Jelson (1968), a teoria do enriquecimento do cargo de Hackman e Oldham (1976)

e também a teoria dos sistemas sociotécnicos de Emery (1964) e Trist (1981).

Especificamente, esse modelo canadense propõe que o significado do trabalho seja analisado em função de três dimensões: pelas representações formadas sobre ele (imagens, ideias, concepções prévias trazidas pela pessoa – ou seja, sua dimensão cognitiva); pela motivação para trabalhar, isto é, pelos objetivos ou valores atualizados ou alcançados por meio do trabalho; e pela coerência que a pessoa encontra entre o trabalho tal como ela o imagina ou espera (elementos valorativos ou ideativos) e aquele que efetivamente é levada a realizar (ou a perceber) em seu dia a dia. Tal coerência depende, por sua vez, de uma sincronia entre aspectos ligados ao indivíduo e as características das situações de trabalho vivenciadas por esse último (influência do modelo sociotécnico).

As pesquisas de Morin (1997, 2001, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006) dedicaram-se à compreensão de quais características do trabalho real efetuado pelas pessoas contribuíam para que tal integração fosse alcançada e, como consequência, produzisse nelas uma percepção de coerência entre aquilo a que aspiravam e o que faziam. Por meio dessas pesquisas, Morin e seus colaboradores desenvolveram um instrumento para se pesquisar o significado do trabalho. Sua ideia geral é de que, quanto mais as pessoas avaliarem positivamente a presença de certas características no trabalho, mais significado elas encontrarão nele. Esse instrumento será descrito na seção dedicada ao Método. Na sequência, voltamo-nos para a análise do trabalho e do trabalhador nas indústrias criativas.

### **O trabalho e o trabalhador das indústrias criativas**

Em uma visão panorâmica da literatura da área, são diversos os níveis em que as artes, a cultura e os trabalhadores das indústrias criativas são analisados. Por razões de escopo, daremos atenção especial, nesta seção, a dois deles. O primeiro refere-se ao nível do indivíduo como trabalhador. Nesse caso, encontramos estudos que mapeiam as características da carreira e do mercado de trabalho das indústrias criativas ao redor do mundo.

Fazendo uma síntese de alguns desses estudos, encontramos que os trabalhadores de indústrias criativas, como grupo profissional, são, na média, mais jovens do que a força de trabalho geral; detêm taxas mais elevadas de desemprego e de diversas formas de subemprego (trabalho em tempo parcial; trabalho intermitente; poucas horas de trabalho por semana); e têm uma tendência maior do que a população ativa a ter dois empregos ou mais ao mesmo tempo (THROSBY, 2001a, 2001b; FILER, 1986, 1988;

ALPER e WASSALL, 1998, 2006; GALENSEN, 2000a, 2000b; MENGER, 2002a, 2005, 2009; O'BRIEN e FEIS, 1995; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, 2006). Em termos salariais, esses profissionais ganham menos do que os trabalhadores em categorias ocupacionais comparáveis no que se refere a capital humano (qualificação, experiência, posição hierárquica) (MOULIN, 1997; TOWSE, 2006). Além disso, as curvas de ganho são muito desequilibradas, tendendo a uma distribuição salarial bastante desigual (WASSALL e ALPER, 1992; MENGER, 1999). No geral, predomina uma forte cultura de flexibilidade e uma organização do trabalho baseada em projetos (FAULKNER e ANDERSON, 1987).

Vejamos agora o segundo nível, relacionado às representações ou significados sociais associados ao trabalho nas indústrias criativas. Segundo Menger (2002a, 2009), o trabalho no mundo das artes e da cultura é carregado de um conteúdo expressivo. Trata-se do ideal do trabalho do artesão, intrinsecamente motivador e autônomo. Na mesma linha, Honneth (2007) demonstra que esse ideal estava também presente na obra de Marx, autor que o utiliza como contraponto ao trabalho mecanizado e alienante observado no capitalismo industrial do século dezenove. A cultura e as artes supostamente tornaram-se repositórios de um tipo de trabalho com um conteúdo criativo e expressivamente capaz de materializar a identidade do artesão-artista (MOULIN, 1997; KRIS e KURZ, 1987; MENGER, 2009; SENNETT, 2009). Já Freidson (1986) analisa a representação de que o artista trabalha orientado pelo ideal do amor à arte, o qual é mantido mesmo sob condições sócio-ocupacionais às vezes desfavoráveis (como baixa remuneração, por exemplo).

Outros estudiosos também se dedicaram à compreensão do vínculo do profissional das indústrias criativas com seu trabalho. Por exemplo, Heinich (1993) discorre sobre três regimes de atividades observados nesse universo, cada um deles com impactos diferenciados sobre a construção da carreira desse profissional. O primeiro regime é o da vocação, caso em que a atividade depende da percepção de um dom precoce ou de talento. O segundo regime é o do emprego, circunscrito em organizações formais de trabalho. Por último, o terceiro registro da atividade é a profissão, no sentido estrito do termo, a qual depende da aquisição de um diploma ou formação regulamentada. Buscato (2008) observa que, em geral, as carreiras no mundo das artes e cultura são associadas ao regime da vocação. Estudos qualitativos com trabalhadores de indústrias criativas apontam na mesma direção (por exemplo: BROOKS e DANILUK, 1998; BUSCATTO, 2004; JOUVENET, 2007).

## MÉTODO

Nesta seção, descrevemos os procedimentos de coleta e análise de dados. Foi utilizado um método quantitativo, baseado em um instrumento canadense de medida para o constructo significado do trabalho, que foi traduzido, adaptado e aplicado a profissionais brasileiros pertencentes às indústrias criativas paulistas.

### Histórico do instrumento

Originalmente, o referido instrumento foi desenvolvido e validado no Canadá e fundamenta-se no modelo de significado do trabalho proposto por Morin (1997, 2001, 2003, 2007), o qual discutimos anteriormente na seção teórica.

Para tal desenvolvimento, Morin (2003) elaborou uma versão preliminar do questionário, com 30 itens, cada qual avaliado com uma escala de seis pontos. Em uma primeira aplicação, contou com a participação de 582 profissionais dos serviços de saúde e social do Québec, obtendo uma estrutura fatorial (rotação oblíqua) composta por seis fatores. O primeiro fator foi por ela denominado prazer no trabalho ( $\alpha = 0,76$ ); o segundo, de utilidade do trabalho ( $\alpha = 0,83$ ); o terceiro, de condições de sucesso no trabalho ( $\alpha = 0,79$ ); o quarto, de autonomia no trabalho ( $\alpha = 0,78$ ); o quinto, de segurança no trabalho ( $\alpha = 0,65$ ); e o sexto, de ética no trabalho ( $\alpha = 0,85$ ). Numa segunda aplicação do instrumento, dessa vez com 35 itens respondidos por 262 funcionários de um hospital, também em Québec, a autora obteve uma estrutura de oito fatores (rotação oblíqua). O primeiro fator diz respeito à ética no trabalho ( $\alpha = 0,84$ ); o segundo concerne à autonomia no trabalho ( $\alpha = 0,86$ ); o terceiro reflete a percepção de apoio no trabalho ( $\alpha = 0,79$ ); o quarto refere-se à utilidade no trabalho ( $\alpha = 0,83$ ); o quinto, à aprendizagem no trabalho ( $\alpha = 0,77$ ); o sexto, ao reconhecimento no trabalho ( $\alpha = 0,79$ ); o sétimo, à importância das relações ( $\alpha = 0,72$ ); e o oitavo, ao prazer no trabalho ( $\alpha = 0,74$ ).

Mais recentemente, Morin e Dassa (2006) encontraram uma estrutura de cinco fatores para explicar as características de um trabalho que tem significado. Propuseram, então, uma versão de 25 itens para o instrumento, sendo esta a utilizada em nossa própria pesquisa. O primeiro fator é denominado desenvolvimento e aprendizagem ( $\alpha = 0,89$ ). Nele estão os itens que se referem à possibilidade oferecida pelo trabalho para as pessoas alcançarem seus objetivos, aprenderem e se desenvolverem. O segundo fator é chamado de utilidade social do trabalho ( $\alpha = 0,84$ ), referindo-se ao fato de o trabalho ser útil à sociedade e aos outros. O terceiro fator refere-se à qualidade das relações no trabalho ( $\alpha = 0,85$ ), com itens que dizem respeito à

existência de contatos interessantes no trabalho, à satisfação de necessidades sociais, ao apoio dos colegas. O quarto fator é a autonomia no trabalho ( $\alpha = 0,77$ ), cujo conteúdo aponta para a possibilidade de o indivíduo assumir responsabilidades, de exercer seu julgamento para resolver problemas e de tomar decisões com liberdade. O quinto fator diz respeito à ética no trabalho ( $\alpha = 0,90$ ), com itens avaliando a existência de justiça e equidade no trabalho. A seguir, detalhamos os procedimentos para a aplicação e análise de dados obtida nesta pesquisa com o instrumento em questão.

### Procedimentos de coleta de dados

O primeiro passo da coleta de dados foi a tradução reversa (PASQUALI, 2009) do instrumento desenvolvido por Morin e Dassa (2006). Nesse procedimento, ele foi traduzido para o português e, em seguida, traduzido novamente para o francês. Foi, então, comparada essa última versão com a original para verificação de compatibilidade e correção de potenciais desvios. Uma vez obtida uma versão final, em português, do instrumento, esta foi enviada a dois pesquisadores brasileiros experientes para que avaliassem a adequação de linguagem. As sugestões por eles feitas foram incorporadas na elaboração da versão final do instrumento.

Acrescentamos ao instrumento questões para determinar o tipo de atividade artística e cultural realizada (domínio); a idade do participante; o tempo nessa atividade; o sexo do respondente; a concomitância de trabalhos – ou seja, se, além de exercer alguma atividade dessa natureza, a pessoa também exercia, simultaneamente, uma atividade remunerada de outra natureza. Por último, baseando-nos no MOW (1987), introduzimos uma questão para verificar a importância absoluta (centralidade absoluta) que a pessoa atribuía ao trabalho em sua vida.

A etapa seguinte consistiu em selecionar a base de participantes. O procedimento envolveu localizar, predominantemente pela Internet, comunidades, sites, instituições, organizações etc. em que pudéssemos encontrar listas de trabalhadores pertencentes ao núcleo criativo das indústrias criativas, tal como descrito e recomendado por Throsby (2001b). O resultado dessa varredura foi a obtenção de 2.019 nomes e endereços eletrônicos de indivíduos, todos localizados no Estado de São Paulo. De posse dessa lista, enviamos um *e-mail* a cada um, no qual explicávamos os objetivos da pesquisa e nos apresentávamos enquanto pesquisadores. Seguia, junto ao *e-mail*, um *link* para a versão eletrônica do questionário. A participação era anônima e a tabulação dos dados, feita eletronicamente.

## Participantes

Ao todo, 451 profissionais das indústrias criativas responderam validamente o questionário, todos residentes no Estado de São Paulo, com predomínio de participantes que moravam na capital paulista. A restrição a São Paulo deve-se ao fato de este ser um Estado com forte desenvolvimento das indústrias criativas (notadamente sua capital), o que se reflete em uma vida cultural diversificada, com grande oferta de serviços, bem como em um amplo contingente de profissionais criativos.

Em termos demográficos, a primeira observação a ser feita com respeito à composição da amostra refere-se aos domínios envolvidos. Como se nota pela Tabela 1, Música é o domínio com mais respondentes (33,9%), seguida de Artes plásticas (23,7%), Desenho e ilustração (15,7%) e Dança e teatro (15,5%). Apareceram também, embora com menor incidência, Literatura, Fotografia e Outros domínios.

A segunda constatação refere-se à idade, cuja média é de 42 anos (desvio-padrão de 12,8 anos). Há, na amostra, um respondente com 15 anos, sendo o mais jovem, e um de 78 anos, o mais idoso. No geral, as idades concentram-se entre 25 e 55 anos. O tempo médio de atuação profissional é de 20 anos (desvio-padrão de 12 anos). A pessoa mais experiente, ou seja, que está há mais tempo na atividade, contabiliza 58 anos. A pessoa menos experiente, em termos de tempo de atuação na área, contabiliza um ano. Já quanto ao sexo, 70% dos participantes desta pesquisa são homens.

Neste ponto, é importante registrar uma limitação do processo de construção da amostra de participantes. A falta de clareza sobre o que são os profissionais de indústrias criativas provavelmente atraiu respondentes que não necessariamente o são, ou vice-versa. Isso significa a obtenção de uma amostra de participantes que dependeu de as pessoas se sentirem incluídas como parte do universo da

pesquisa (para se apresentarem como voluntárias), e não dependente de critérios “duros”. Ou seja, há uma dependência de processos de autoclassificação do respondente como pertencente a esse universo e a determinados setores dentro dele. Essa mesma dificuldade é reportada por outros pesquisadores do tema (por exemplo, THROSBY, 2001b; ALPER e WASSALL, 1998, 2006; MENGER, 1999; Karttunen, 1998). Para contornar essa situação, optamos por uma estratégia de agregação mais ampla, reunindo atividades que partilhavam de aspectos em comum, tais como o fato de terem ou não plateia; o tipo de interação do profissional com o público (direta ou indireta); e a forma de produção da arte em questão (se mediada ou não por mídias ou tecnologias).

## Procedimentos de análise de dados

As respostas ao questionário foram tabuladas na forma de Banco de Dados do Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows. Primeiramente, realizamos uma análise fatorial com base na técnica dos componentes principais, seguida de rotação oblíqua Promax (com normalização de Kaiser), em função do grau de interdependência teórica e empírica que os fatores estabelecem entre si e também pelo fato de ter sido essa a técnica utilizada, originalmente, pelos autores do instrumento aqui adotado (MORIN e DASSA, 2006).

Confirmamos a fatorabilidade dos dados disponíveis ( $KMO = 0,91$ ; Teste de esfericidade de Bartlett = 6623,80,  $p < 0,00$ ). Foram solicitados cinco fatores, a fim de confirmar a estrutura encontrada por Morin e Dassa (2006). Contudo, os autovalores do *scree plot* apresentado na Figura 1 sugeriram, em contrapartida, a presença de quatro, cinco ou seis fatores. Como se nota pela Figura 1, é no sexto fator que se forma o “cotovelo” do gráfico. De acordo com o critério do teste *scree* (CATTELL, 1966),

Tabela 1 – Domínios artísticos e culturais representados na amostra

DOMÍNIO	N	FREQUÊNCIA PERCENTUAL
Artes plásticas	107	23,7
Dança e teatro	70	15,5
Música	153	33,9
Fotografia	6	1,4
Desenho e ilustração	71	15,7
Literatura	27	6,0
Outros	17	3,8
Total	451	100,0

o número de fatores a considerar é dado justamente no ponto em que há uma mudança crítica na inclinação da curva dos autovalores – em nosso caso, seis fatores. Ademais, da perspectiva teórica, como discutiremos mais à frente neste artigo, a estrutura de seis fatores revela-se interessante por sinalizar diferenças empíricas desta pesquisa com relação à conduzida, originalmente, pelos pesquisadores canadenses.

Consideramos o critério de carga fatorial de 0,40 para que o item pertencesse a um fator. No caso do fator 2, decidimos pela eliminação de um item (item 4: “Meu trabalho me traz bastante satisfação”). Esse item, ainda que tenha uma carga fatorial pouco acima de 0,40, quando analisado do ponto de vista teórico, revela-se discrepante dentro do fator. Como veremos adiante, o fator 2 diz respeito a aspectos de desenvolvimento no trabalho, ao passo que o item eliminado refere-se à satisfação no trabalho. O estudo foi complementado com análises estatísticas (One-Way ANOVA com teste *post-hoc* de Turkey, correlação de Pearson e Teste *t*) para explorar a relação entre os escores obtidos em cada um dos seis fatores e determinadas variáveis antecedentes acrescentadas neste estudo, especificamente: domínio de atuação (Tabela 1), tempo na profissão, idade, sexo e existência ou não de dupla carreira (uma na indústria criativa e outra fora

dela). Para todas as análises, considerou-se como nível de significância  $p < 0.05$ .

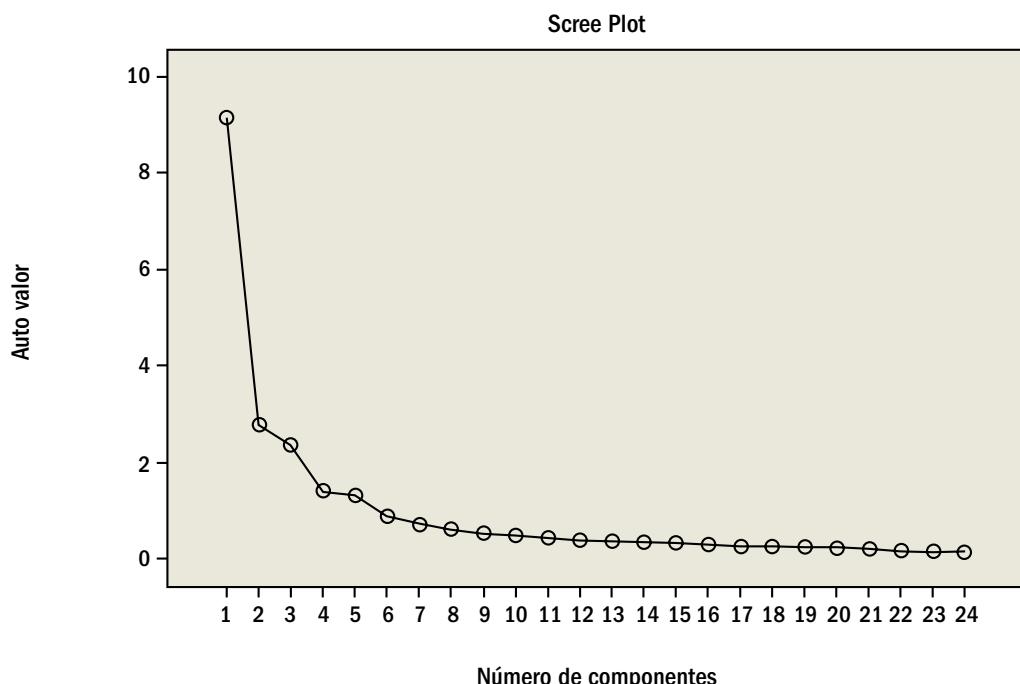
## RESULTADOS

Iniciamos esta seção apresentando e analisando os resultados sobre centralidade do trabalho nas indústrias criativas. Em seguida, as características (fatores) de um trabalho que têm significado. Por fim, exploramos as relações entre essas características (fatores) e as variáveis antecedentes utilizadas na investigação.

### Centralidade do trabalho

Do ponto de vista descritivo, observamos que, para 82% dos respondentes, o trabalho na indústria criativa tem uma centralidade máxima em suas vidas (valor 6, em uma escala de 1, nada importante, a 6, máximo de importância). A centralidade avaliada é a absoluta, e não a relativa, pois não utilizamos a questão do MOW (1987) que obriga o respondente a comparar a esfera do trabalho com outras que igualmente fazem parte de seu espaço de vida, tais como o lazer, a família, a religião. O que podemos afirmar é que o trabalho, quando avaliado como atividade em si mesma, possui um grande peso na vida dos trabalhadores

Figura 1 – Scree Plot dos dados obtidos com o instrumento sobre significado do trabalho



de indústrias criativas estudadas e, como consequência, pode ser um importante fator de identidade, alocação de tempo e significado.

Quando analisamos a relação entre centralidade do trabalho e variáveis como sexo, idade, concomitância ou não de carreiras, domínio artístico ou cultural e tempo na profissão, encontramos a existência de relações significativas apenas entre centralidade e sexo, e centralidade e concomitância de carreira, conforme se pode encontrar na Tabela 2. No primeiro caso, a centralidade do trabalho é maior para mulheres do que para homens ( $t = -2,07$ ,  $p = 0,03$ ). Esse resultado difere do encontrado, por exemplo, na pesquisa do MOW (1987). Nesta, homens atribuíam significativamente maior centralidade ao trabalho que mulheres. Contudo, pouco mais de duas décadas se passaram desde a coleta de dados realizada naquela pesquisa. Nesse período, assistimos a uma intensa entrada das mulheres no mercado de trabalho, fato que deve ter produzido uma transformação no significado desse último em suas vidas.

No setor cultural/criativo brasileiro, de acordo com dados do IBGE (2006), predominam profissionais homens, embora a participação das mulheres nessas atividades seja superior à dos ocupados para o total das ocupações. Isso significa que o setor criativo concentra, proporcionalmente, maior contingente feminino do que outros setores econômicos. O fato de as mulheres considerarem seu trabalho mais importante do que os homens poderia, como hipótese, ter a ver com esse movimento mais amplo de transformação no valor e no sentido da carreira e do trabalho para as mulheres, como também, e esta seria uma questão para futuras pesquisas, com características específicas do trabalho nas indústrias criativas – por exemplo, a natureza do trabalho e o tipo de envolvimento do profissional por ela estimulado ou exigido.

No segundo caso, a centralidade é menor para indivíduos com dupla carreira – uma vinculada à indústria criativa e outra não ( $t = 2,29$ ,  $p = 0,02$ ). Faz sentido pensar

que a centralidade do trabalho criativo é menor para quem conduz dupla carreira, pois o indivíduo precisa dividir seu tempo, sua atenção e seus interesses profissionais entre duas formas de trabalho. Pode ser, inclusive, que o trabalho na indústria criativa sequer seja o principal. Desse modo, e meramente como hipótese, se o profissional escolhe *livremente* a dupla carreira (isto é, não por necessidade de sobrevivência), então o trabalho nessa indústria pode ser uma atividade secundária, ou um *hobby*, ou ainda uma carreira que poderá ser eleita como central quando ela for capaz de sustentar financeiramente o respondente.

### Fatores de significado do trabalho

Nesta seção, apresentamos e discutimos a estrutura fatorial obtida para os 24 itens do questionário de Morin e Dassa (2006) respondido (Tabela 3). No modelo proposto por esses dois autores, cada fator aglutina características de um trabalho que tem significado. A seguir, descrevemos cada um dos seis fatores obtidos.

O primeiro fator, utilidade social do trabalho, avalia a função social do trabalho realizado em termos da percepção sobre sua utilidade a outras pessoas e à sociedade em geral. Esse foi o fator com a segunda maior média entre todos (5,20), e com o segundo item (“Meu trabalho é útil para a sociedade”) com a maior carga fatorial de todo o questionário (0,97). De fato, na história da arte e cultura, o trabalho é avaliado por seu valor social – por exemplo, arte como crítica, como enriquecimento do espírito, como subversão social (no sentido de quebra de paradigmas, de inovação) (CHATEAU, 2008; MENGER, 2002a). Nessa linha, o próprio profissional é apresentado ora como um dândi, ora como um crítico da ordem estabelecida, ora como um visionário, vanguardista e ora também como um “grande homem” (KRIS e KURZ, 1987; GUÉRIN, 2007).

O segundo fator, ética no trabalho, contém itens que avaliam a percepção dos respondentes acerca da existência de justiça, equidade e respeito no ambiente de trabalho.

Tabela 2 – Média, desvio-padrão e Teste t dos escores de centralidade do trabalho por sexo e presença ou não de dupla carreira

ITENS	SEXO		DUPLA CARREIRA	
	M	F	SIM	NÃO
n	314	135	242	210
Média	5,62	5,80	5,59	5,77
Desvio-padrão	0,94	0,61	0,95	0,72
t	-2,07		2,29	

(\*) Todas as diferenças são significativas  $A \alpha < 0,05$ .

Tabela 3 – Estrutura factorial do instrumento de avaliação, índices de consistência e média dos fatores

ITENS	FATORES						H2
	1	2	3	4	5	6	
02. Meu trabalho é útil para a sociedade	<b>0,97</b>	0,02	-0,10	-0,03	-0,04	0,04	0,88
05. Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade	<b>0,90</b>	-0,02	0,00	-0,03	0,06	0,01	0,84
16. Meu trabalho é útil aos outros	<b>0,87</b>	-0,02	-0,02	0,12	0,02	0,00	0,85
24. Meu trabalho é importante para os outros	<b>0,85</b>	0,06	0,07	-0,03	0,03	0,02	0,78
12. Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana	0,02	<b>0,93</b>	-0,04	-0,01	-0,01	0,02	0,84
11. Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade	-0,05	<b>0,93</b>	-0,03	-0,06	0,06	0,02	0,84
10. Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos)	-0,01	<b>0,86</b>	0,04	-0,06	-0,02	0,09	0,79
18. Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas	0,10	<b>0,81</b>	0,09	0,03	-0,09	-0,04	0,69
07. Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento	0,04	-0,01	<b>0,91</b>	-0,10	0,12	-0,08	0,75
20. Tenho autonomia em meu trabalho	-0,14	0,05	<b>0,89</b>	-0,05	-0,05	0,08	0,78
25. Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho	0,04	0,01	<b>0,85</b>	-0,01	-0,04	0,10	0,80
23. Meu trabalho me permite tomar decisões	0,00	-0,01	<b>0,77</b>	0,25	-0,01	-0,07	0,78
13. Meu trabalho me permite aprender	0,02	-0,02	-0,08	<b>1,01</b>	-0,03	-0,07	0,84
09. Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe	-0,07	0,00	0,02	<b>0,83</b>	0,10	0,01	0,73
22. Tenho prazer na realização de meu trabalho	0,09	-0,03	0,08	<b>0,79</b>	-0,06	0,03	0,75
15. Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências	-0,02	-0,11	0,09	<b>0,59</b>	0,00	0,39	0,77
06. Tenho boas relações com meus colegas de trabalho	0,04	-0,10	0,09	-0,04	<b>0,86</b>	-0,05	0,68
03. Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas	0,02	-0,19	-0,04	-0,18	<b>0,81</b>	0,34	0,73
21. Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho	-0,03	0,15	-0,01	0,13	<b>0,76</b>	-0,10	0,68
08. Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu	0,03	0,19	-0,01	0,15	<b>0,74</b>	-0,18	0,70
01. Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências	0,13	-0,08	0,11	-0,13	-0,07	0,75	0,55
19. Meu trabalho me permite atingir meus objetivos	-0,16	0,22	-0,06	0,03	0,14	0,70	0,68
14. Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais	-0,02	0,03	-0,13	0,30	-0,05	0,66	0,63
17. Meu trabalho permite que eu me faça ouvir	0,14	0,14	0,09	0,05	0,00	0,49	0,53
<b>Variância dos fatores</b>	9,14	2,77	2,36	1,40	1,33	0,88	-
<b>% da variância total explicada</b>	38,08	11,56	9,86	5,86	5,54	3,69	-
<b>Alfa de Cronbach</b>	0,92	0,91	0,89	0,87	0,81	0,73	-
<b>Média para cada fator</b>	5,20	4,09	4,96	5,55	4,75	5,08	-
<b>Desvio-padrão</b>	1,01	1,25	1,07	1,04	1,18	1,12	-

Fatores: 1 = Utilidade social do trabalho; 2 = Ética no trabalho; 3 = Autonomia no trabalho; 4 = Desenvolvimento e aprendizagem; 5 = Qualidade das relações no trabalho; 6 = Expressividade e identificação no trabalho. Rotação utilizada: *Promax*.

Esse foi o fator com a menor média entre todos (4,09), chamando a atenção para a possibilidade de os respondentes perceberem menos essa característica no contexto de trabalho em que atuam. Mas qual seria esse ambiente de trabalho? No caso de outros tipos de indústria, ele comumente refere-se ao ambiente da empresa ou organização. Contudo, no caso desses respondentes, o ambiente pode ser bastante heterogêneo, incluindo o das artes performativas (dança e teatro), artes plásticas, ou então o da música, literatura, desenho, enfim, diversos mundos de arte (BECKER, 1984), com suas distintas regras e formas de organização e divisão do trabalho. O ambiente das indústrias criativas inclui também personagens tão distintos quanto o público, agentes, *markhants*, empresários, curadores, diretores, outros profissionais e governo. A menor média de avaliação desse fator pelos respondentes sugere uma percepção de que, nesse ambiente, igualdade de tratamento, justiça e respeito podem ser valores pouco praticados. Voltaremos a esse ponto mais adiante, na seção de Discussão.

O terceiro fator, autonomia no trabalho, aglutina itens que avaliam o quanto o profissional percebe controlar seu trabalho, no sentido de exercer sobre ele seu próprio discernimento e controlar seus meios. Esse fator teve a quarta média entre os outros (4,96), e cargas fatoriais indo de 0,77 (item 23: "Meu trabalho me permite tomar decisões") a 0,91 (item 07: "Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento"). Estudos mostram que a autonomia é uma faceta bastante desejada do trabalho nas indústrias criativas, sendo uma das razões da escolha por essa carreira (MENGER, 1999). Adicionalmente, essa autonomia remete à própria construção histórica desse campo, quando se desenvolveu a ideia de que o propósito do trabalho criativo se fecha nele mesmo. Isso é ilustrado por aquilo que Chateau (2008) denomina ideal do desinteressamento artístico. Porém, a história é rica em exemplos de tensões entre trabalhadores de indústrias criativas e detentores do poder econômico, como nobreza, igreja, mecenas e, recentemente, mercado, de modo que é difícil sustentar uma independência ou desinteresse absolutos do profissional em relação a questões econômicas. Talvez seja por essa razão que a média desse fator não esteja entre as mais elevadas.

Os itens que compõem o quarto fator, desenvolvimento e aprendizagem no trabalho, avaliam a percepção dos respondentes sobre o quanto seu trabalho lhes permite se aperfeiçoar, desenvolver suas competências e aprender. Esse fator teve a maior média (5,5) entre todos, sugerindo sua maior importância na caracterização do significado atribuído ao trabalho pelos respondentes (Tabela 3).

Dessa forma, para esses indivíduos, seu trabalho propicia crescimento por meio de aprendizagem, além de ser prazeroso (ver item 22, com carga fatorial de 0,79). Isso é convergente com achados da literatura que destacam a estreita relação entre o trabalho artístico, criativo ou cultural e a própria construção da identidade psicossocial do profissional que o realiza (MENGER, 1999, 2002a, 2005, 2009; FREIDSON, 1990; BUSCATTO, 2004). Se pensarmos que o profissional, em muitos domínios das indústrias criativas, não encontra à sua disposição um sistema formal de ensino, aprender e aperfeiçoar-se dependem de sua contínua experiência e comprometimento com o autodesenvolvimento.

O quinto fator, qualidade das relações no trabalho, possui itens que dizem respeito à existência de contatos interessantes no trabalho, à satisfação de necessidades sociais e ao apoio dos colegas. Enfatizam-se aqui os relacionamentos interpessoais, avaliando-se: companheirismo no trabalho, apoio recíproco nas relações profissionais e qualidade autopercebida das relações. É interessante observar que essa característica aponta para um lado social da atividade artística e cultural, contrariando a ideia de que ela é uma atividade que depende da reclusão ou recolhimento do profissional em seu ateliê ou lugar de trabalho. A literatura sobre o tema questiona a visão desse indivíduo como um "gênio solitário" (MENGER, 2005). O fator tem a segunda pior média, sugerindo que outro aspecto do ambiente de trabalho que poderia melhorar é a qualidade das relações que nele são estabelecidas, ao lado do aspecto concernente à ética, discutido anteriormente. Ofereceremos uma hipótese de interpretação para essa afirmação na Discussão.

Por fim, o sexto fator, que denominaremos expressividade e identificação no trabalho, é um aparecimento inédito desta pesquisa – por comparação à pesquisa original de Morin e Dassa (2006), em que foram encontrados cinco fatores. Em nossa pesquisa, tal fator reúne itens sobre a correspondência entre o trabalho e as competências e os interesses das pessoas (identificação) e também sobre o quanto elas julgam que o trabalho pode permitir-lhes alcançar seus objetivos e se fazer ouvir (expressividade). Na pesquisa de Morin e Dassa, com trabalhadores de outra natureza, tais itens eram aglutinados no fator desenvolvimento e aprendizagem no trabalho. A diferença entre a estrutura empírica encontrada em nossa pesquisa e aquela de Morin e Dassa parece coerente com achados da literatura que realçam a importância da dimensão expressiva do trabalho para trabalhadores de indústrias criativas (MENGER, 2002a, 2009). Nas indústrias criativas, podemos pensar na possibilidade de uma identificação

emocional mais forte com a atividade realizada, quando comparada com outros domínios laborais. Assim, esse trabalho pode ser visto como um componente intrinsecamente ligado à identidade psicossocial do trabalhador. Considerando os regimes de atividade comentados anteriormente (HEINICH, 1993), o profissional relaciona-se com o trabalho como vocação – e menos como emprego. Na sequência, discutimos as relações entre esses seis fatores e as variáveis antecedentes utilizadas nesta investigação.

### Características do trabalho e suas relações com outras variáveis

A fim de se verificar a existência de relações estatisticamente significativas entre os seis fatores anteriormente descritos e determinadas variáveis antecedentes, realizamos uma série de análises de variância (*One-Way ANOVA*) e de testes *post-hoc* (Turkey). Os resultados

mostram relações significativas de cinco desses fatores (1, 2, 3, 5 e 6) com três variáveis, a saber: domínio de atividade, idade e tempo na profissão. As outras duas variáveis antecedentes, sexo e concomitância de carreira, não exercem influência na determinação do significado do trabalho. A Tabela 4 mostra todas as combinações significativas em questão.

Vamos nos ater aqui ao essencial dos dados apresentados na Tabela 4. Em primeiro lugar, quando consideramos a dimensão social do significado do trabalho (fator 1), observamos que os profissionais atribuem maior utilidade a seu trabalho quando pertencem a domínios das indústrias criativas em que estabelecem um contato direto com o público. Isso pode ocorrer, por exemplo, quando o profissional se apresenta diante de uma plateia. Nesse caso, tão logo seu trabalho seja desenvolvido (por exemplo, em Dança e Teatro e Música), o profissional recebe um *feedback* do público. Em hipótese, isso serve

Tabela 4 – Comparações múltiplas da ANOVA (teste *post-hoc* de Turkey) para fatores de significado do trabalho e domínio artístico e cultural

FATOR	(I) DOMÍNIO	(J) DOMÍNIO	(I-J) DIFERENÇAS ENTRE AS MÉDIAS	DESVIO- PADRÃO	P
Utilidade social do trabalho	Artes plásticas	Dança e teatro	-0,54	0,14	0,00
	Artes plásticas	Música	-0,37	0,12	0,03
	Dança e teatro	Desenho e ilustração	0,59	0,16	0,00
	Música	Desenho e ilustração	0,42	0,13	0,03
Ética no trabalho	Dança e teatro	Música	0,86	0,19	0,00
	Dança e teatro	Desenho e ilustração	0,79	0,22	0,01
	Música	Literatura	-1,08	0,28	0,00
	Desenho e ilustração	Literatura	-1,01	0,30	0,01
Autonomia no trabalho	Artes plásticas	Dança e teatro	0,50	0,15	0,02
	Artes plásticas	Música	0,78	0,12	0,00
	Artes plásticas	Desenho e ilustração	1,04	0,15	0,00
	Dança e teatro	Desenho e ilustração	0,54	0,17	0,02
	Música	Literatura	-0,68	0,21	0,02
	Desenho e ilustração	Literatura	-0,94	0,23	0,00
Qualidade nas relações no trabalho	Artes plásticas	Dança e teatro	-0,72	0,14	0,00
	Artes plásticas	Música	-0,52	0,11	0,00
	Dança e teatro	Desenho e ilustração	0,60	0,15	0,00
Expressividade e identificação no trabalho	Dança e teatro	Música	0,38	0,12	0,03
	Música	Literatura	-0,59	0,17	0,01

como forma de reconhecimento e de percepção do valor da atividade realizada.

Em segundo lugar, é interessante notar que profissionais pertencentes a domínios mais diretamente submetidos a exigências comerciais, como Música e Desenho e ilustração (domínios talvez mais próximos das indústrias culturais – ADORNO e HORKHEIMER, 1985), tendem a perceber menos ética em seu ambiente de trabalho (fator 2) do que os de Dança e teatro e Literatura. Em princípio, tal constatação pode sinalizar para relações mediadas por fortes interesses econômicos e concorrentiais nesses setores, situação em que se torna mais provável a disputa por recursos e por público entre os profissionais.

Outra constatação interessante revelada pelos dados da Tabela 4 é a percepção de maior autonomia (fator 3) por parte de trabalhadores pertencentes a domínios mais flexíveis quanto ao modo de organizar o trabalho, como em Artes plásticas e Literatura, do que em domínios hipoteticamente mais expostos a pressões econômicas, prazos e *performance* como Música, Dança e teatro e Desenho e ilustração. Em contrapartida, os de Artes plásticas veem menos qualidade em suas relações interpessoais do que os de domínios mais grupo-dependentes, como Dança e teatro e Música. Por último, as atividades realizadas em Dança e teatro e Literatura parecem despertar maior identificação e permitir maior expressividade (fator 6) do que notaram os respondentes de Música, talvez pelas mesmas razões anteriores que sugerem ser esse domínio mais próximo das indústrias culturais, com estratégias de produção e comercialização de massa, diretamente atrelados a humores de mercado.

No que diz respeito à relação entre os seis fatores e a idade dos respondentes, identificamos relações significativas dessa variável com autonomia no trabalho (fator 3) ( $r = 0,23$ ,  $p = 0,00$ ), desenvolvimento e aprendizagem no trabalho (fator 4) ( $r = 0,09$ ,  $p = 0,03$ ) e qualidade das relações de trabalho (fator 5) ( $r = 0,11$ ,  $p = 0,01$ ). Quanto mais idoso é o profissional, mais ele percebe autonomia, desenvolvimento e boas relações interpessoais no trabalho. A análise de correlação também indicou significância entre autonomia no trabalho (fator 3) ( $r = 0,11$ ,  $p = 0,02$ ) e tempo na profissão. Da mesma forma que a idade, a experiência acumulada como profissional contribui a favor da percepção de autonomia no trabalho.

Por fim, nesta etapa também realizamos análises com o intuito de verificar a existência de relações significativas entre os seis fatores acima descritos e centralidade do trabalho. Nesse caso, o teste de correlação de Pearson indicou cinco correlações significativas, todas com  $p = 0,00$ : utilidade do trabalho (fator 1) ( $r = 0,27$ ), autonomia no

trabalho (fator 3) ( $r = -0,13$ ), desenvolvimento e aprendizagem no trabalho (fator 4) ( $r = 0,27$ ), qualidade das relações de trabalho (fator 5) ( $r = 0,15$ ) e expressividade e identificação no trabalho (fator 6) ( $r = 0,27$ ). Quanto maior a percepção sobre a presença dessas características de um trabalho significativo (fatores), maior a importância (centralidade) atribuída ao trabalho. O único conjunto de características de um trabalho significativo que não está relacionado com essa centralidade ou importância é o concernente à ética.

## DISCUSSÃO

Fazendo uma síntese geral dos resultados encontrados nesta pesquisa, dois aspectos principais nos chamam a atenção – e será em torno deles que proporemos aqui uma reflexão em diálogo com a literatura consultada. Em primeiro lugar, a questão da centralidade do trabalho. Em segundo, a hierarquia de fatores que caracterizam, para esse público, um trabalho com significado.

Os achados desta pesquisa apontaram, como vimos, para uma elevada centralidade do trabalho para os profissionais das indústrias criativas. De que modo poderíamos entender essa importância? Como hipótese, supomos que o trabalho para esses profissionais demanda um nível elevado de comprometimento afetivo (KLEIN, BECKER e MEYER, 2009). Isso porque, em se admitindo a ideia de que a relação do profissional criativo com seu trabalho tem importante cunho vocacional (HEINICH, 1993), o comprometimento é primeiramente consigo, e não com uma organização. Na prática, essa forma de comprometimento também pode implicar uma dedicação intensa à própria carreira. Nas indústrias criativas, conforme destacam Moulin (1997), Menger (2002a) e Faulkner e Anderson (1987), há uma vinculação muito estreita entre o desempenho do profissional e o estágio de sua própria carreira. Portanto, sugerimos interpretar a alta centralidade do trabalho nesse universo ocupacional como revelador de forte comprometimento afetivo especificamente com a carreira.

Outra forma de interpretar a elevada centralidade do trabalho é considerando a natureza do trabalho criativo. Apesar de haver grande variação entre setores criativos (BECKER, 1984), algumas características podem ser apontadas como comuns entre eles. Por exemplo, as exigências de intenso envolvimento emocional – com a representação de um papel no teatro, ou, então, com a *performance* em dança, ou, ainda, com a construção de enredos e personagens em literatura. Pode-se dizer que

esse é um tipo de trabalho que exige treino e controle emocional (MACÊDO, 2010; HOCHSCHILD, 1983), de modo que talvez seja mais difícil a possibilidade de distanciamento afetivo do indivíduo com relação a seu próprio trabalho ou papel profissional. Portanto, alta centralidade pode significar também alto envolvimento afetivo com a atividade a ser desempenhada. Ao contrário de algumas situações tradicionais de emprego, o trabalho criativo talvez não possua fronteiras tão bem delineadas. Como consequência, trabalho e não trabalho, lazer e trabalho, vida pessoal e vida profissional, diversão e trabalho etc., podem ser atividades “embaralhadas” para muitos profissionais das indústrias criativas.

O segundo resultado geral que vamos discutir nesta seção refere-se à estrutura fatorial encontrada na pesquisa: as dimensões do significado do trabalho para os profissionais das indústrias criativas. Especificamente, discutiremos os dois fatores com as médias mais altas, Desenvolvimento e aprendizagem e Utilidade social do trabalho, e o fator com a menor média comparativa, Ética no trabalho.

Para os profissionais investigados, desenvolver-se e aperfeiçoar-se por meio do trabalho é uma das principais formas de obter significado. Tal desenvolvimento envolve, de acordo com o questionário utilizado (Tabela 3), aprendizagem, exercício das próprias competências e prazer. Logo, podemos supor que o trabalho criativo é uma atividade por meio da qual o indivíduo julga transformar-se cognitiva e afetivamente. Quais características do trabalho criativo dariam suporte a tal percepção? Entre as principais, o fato de esse trabalho variar em grau de complexidade e também, como aponta Menger (2002a, 2009), em risco – no sentido de que nem sempre o profissional sabe, de antemão, qual será o resultado de sua atividade. Esse risco associado à atividade criativa torna-a desafiadora e instigante, pois o indivíduo pode chegar aonde ele quiser desde que haja esforço, implicação e aperfeiçoamento contínuo (MENGER, 2009).

O segundo elemento mais importante para que o trabalho tenha significado para os profissionais das indústrias criativas é a percepção de sua utilidade social. O item do questionário com maior média é o que sinaliza para a utilidade do trabalho criativo para a sociedade (Tabela 3). De acordo com Morin (2001), todo trabalho, para ter significado, deve ser percebido como contribuindo para as outras pessoas. Observação semelhante é feita por Clot (2008), para quem o trabalho é uma atividade direcionada para si mesmo, para os outros e para a própria atividade (por exemplo, para o aperfeiçoamento de um estilo artístico, de uma obra, de uma técnica etc.). Quando direcionada para os outros, a atividade concerne ao usuário final do

produto do trabalho como também aos pares, à cultura de ofício na qual se inscreve o profissional. A percepção de utilidade do trabalho é, também, um componente fundamental para a construção da identidade do trabalhador e para a manutenção de estados de saúde mental e bem-estar (DEJOURS, 2003).

É interessante observar, porém, que a avaliação positiva desse fator pelos respondentes baseia-se, provavelmente, em condições desejadas. Ou seja, aqui o trabalho é avaliado em si mesmo, enquanto uma atividade escolhida pelo indivíduo como seu eixo de ação profissional. Não é avaliada a percepção do respondente sobre o julgamento dos outros sobre a utilidade ou o *status* de seu trabalho. O achado parece coerente com a literatura. Por exemplo, Menger (1999) observa que a procura pelas carreiras criativas é crescente, ao ponto de a oferta de mão de obra de profissionais criativos ser superior à capacidade de absorção pelo mercado. A razão, aponta o autor, é a imagem hipervalorizada dessas carreiras e uma estimativa exagerada a respeito das possibilidades de ganho e ascensão. Nossos dados podem apontar na mesma direção ao revelar avaliação positiva do trabalho nas indústrias criativas paulistas.

Outro achado desta pesquisa ajuda-nos a entender melhor as representações do trabalho criativo. Trata-se do aparecimento de um fator inédito com relação à pesquisa de Morin e Dassa (2006): expressividade e identidade no trabalho. Para os profissionais pesquisados, seu trabalho tem significado na medida em que lhes permite expressar-se, fazer-se ouvir e pôr em exercício suas competências e aspirações. Essa diferença empírica parece-nos coerente com o conhecimento acumulado sobre arte, artistas e mercado criativo em geral (HARTLEY, 2005; FRANK e COOK, 1995; CHATEAU, 2008; MENGER, 2002a), de que trabalhar nesses setores envolve alguma forma de “estética de si”, quer dizer, uma afirmação da própria identidade do indivíduo por meio de suas obras, *performances*, atividades, encenações etc. Talvez não seja sem razão encontrarmos referências a isso na linguagem de senso comum – por exemplo, na ideia de “estrela”, na associação de qualidades positivas ao nome de um profissional (por exemplo, um artista). Ou seja, muitas vezes o profissional das indústrias criativas é, ele próprio, uma “marca”. Daí se pensar no trabalho como uma expressão de si, da própria identidade – algo talvez mais proeminente no significado do trabalho nesses setores do que nos tradicionais, em que muitas vezes o trabalho consiste em atividades feitas em nome de uma organização ou empresa.

Um último resultado a comentar refere-se à menor média comparativa observada no fator Ética no tra-

lho. Esse fator possui itens que avaliam a percepção de igualdade, justiça, respeito e consideração pela dignidade humana (Tabela 3). O questionamento que nos podemos fazer neste ponto é sobre se a ética estaria perdendo seu espaço entre os fatores que caracterizam um trabalho com significado, e também se o próprio trabalho nas indústrias criativas não se estaria distanciando da imagem de atividade não alienada sugerida no início deste artigo.

Em parte, talvez esse resultado seja reflexo de concepções específicas sobre a natureza das relações humanas desejadas nas indústrias criativas. Como esses setores não foram inteiramente absorvidos pela forma taylorista-fordista de divisão e organização do trabalho (por exemplo, muitos ofícios ainda preservam um modo artesanal de trabalho), eles podem conter concepções e práticas de relacionamentos profissionais pautados por valores diferentes dos atribuídos (ou efetivamente encontrados) em relações profissionais marcadamente mediadas pelo mercado (tais como competitividade, individualismo, oportunismo etc.). Com isso, os profissionais das indústrias criativas podem estar mais propensos a interpretar certas relações profissionais como distantes de seu ideal de relações éticas – o que de maneira alguma significa que efetivamente não possa haver distorções.

Nesse sentido, a menor média comparativa desse fator pode ser também interpretada como um alerta para gestores e pesquisadores de indústrias criativas. Especificamente, um alerta com respeito à dinâmica de certos setores dessas indústrias. Por exemplo, vimos que, em Música e Desenho e ilustração, a média no fator Ética foi significativamente mais baixa que em Dança e teatro e Literatura. Os primeiros setores estão talvez mais próximos das indústrias culturais, com pressões comerciais mais pronunciadas que as observadas nesses últimos (inclusive com cadeias de valor mais próximas de uma perspectiva taylorista-fordista). Como recomendação geral, seria altamente desejável uma análise das consequências das diversas tentativas de aliança entre as indústrias criativas e o mercado, especialmente se considerarmos os riscos envolvidos na transposição de uma lógica comercial em um setor tradicionalmente não protegido pela formalização do emprego e suas garantias (por exemplo, sindicatos fortes; negociações coletivas; normatização dos contratos de trabalho etc.).

## CONCLUSÕES

Encerramos este artigo com algumas ponderações sobre o alcance desta pesquisa, suas implicações para as indústrias

criativas e também com sugestões para novas investigações focadas na mesma temática.

A primeira observação diz respeito à escolha por profissionais das indústrias criativas apenas do Estado de São Paulo. Como dito na seção de Método, a escolha por São Paulo ocorreu em função de esse Estado apresentar um setor criativo diversificado e rico, com um nível de profissionalização que pode ser comparado ao de países desenvolvidos. Entendemos que a escolha por São Paulo é oportuna para o início de um exercício de pesquisa sobre os profissionais das indústrias criativas. Todavia, uma questão que resulta dessa mesma escolha é sobre a pertinência e validade de se generalizarem os achados desta investigação para outras realidades do Brasil. As características sócio-ocupacionais e econômicas das indústrias criativas paulistas certamente condicionam os resultados ali observados, de modo que tentativas de generalização devem ser vistas com muita cautela. Em vez disso, entendemos mais oportuna a ampliação deste estudo para outras localidades, o que de maneira alguma minimiza a importância dessa primeira tomada de consciência sobre a realidade específica do significado do trabalho nas indústrias criativas paulistas.

Outra observação é sobre a pertinência da tradução do instrumento de Morin e Dassa (2006) e sua aplicação no Brasil. Na verdade, além do Mow (1987), que já possui uma versão de seu instrumento validada no país (BORGES-ANDRADE, MARTINS e ABBAD, 1995), e da proposta de instrumento por Borges (1997), poucas são as iniciativas de mensurar, quantitativamente, o significado do trabalho na realidade local. Portanto, parece-nos salutar essa iniciativa de disponibilizar mais uma opção para o estudo do significado do trabalho que não apenas a originalmente proposta pelo Mow. Considerando agora especificamente o campo de estudos sobre indústrias criativas, a iniciativa também nos parece interessante, pois pode permitir uma uniformização de medidas para o estudo do significado do trabalho criativo entre profissionais provenientes de distintas realidades sócio-ocupacionais e culturais.

Do ponto de vista das implicações desta pesquisa para as indústrias criativas, o primeiro aspecto a observar concerne à reflexão sobre os processos de construção do significado do trabalho nesse contexto. De fato, como dito no início deste artigo, estudos sobre tais processos tenderam, ao longo da história, a privilegiar setores econômicos “tradicionais”, normalmente regidos pela lógica do emprego e do vínculo do indivíduo com a organização. No caso dos profissionais das indústrias criativas, o significado do trabalho é construído com base em ele-

mentos de uma tradição, por assim dizer, “pré-fordista”, pois as estratégias de divisão e coordenação do trabalho típicas da sociedade industrial (parcelamento de tarefas, controle rígido de procedimentos, estabelecimento de hierarquia gerencial, uso intensivo de tecnologias etc.) nem sempre são observadas da mesma maneira nos setores criativos. Nestes, há uma diversidade maior de “gêneros produtivos”, ou seja, diversos arranjos e também distintas formas de operacionalizar a atividade laboral e gerenciar as pessoas.

Adicionalmente, o campo das artes e da cultura possui tradição própria, por vezes até mesmo contrária àquela observada no universo industrial tradicional (MENGER, 2002a, 2002b). Talvez seja em parte por isso que o mundo das artes é utilizado como contraponto ao tipo de trabalho “alienado” reputado àquele universo (CHIAPELLO, 1998). Em nosso entender, a iniciativa de estudar os processos de construção de significado do trabalho em contextos diferentes dos tradicionais deve ser cada vez mais estimulada, especialmente se considerarmos que esses outros contextos podem oferecer importantes lições para o entendimento do trabalho na atualidade – por exemplo, no tocante à natureza das relações interpessoais, aos arranjos de trabalho orientados por projetos flexíveis, ao modo como os profissionais lidam com os riscos inerentes às suas atividades e com a própria autonomia, e no tocante aos processos afetivos e de vínculo com o trabalho e a carreira (MENGER, 2002b, 2009).

Uma segunda implicação desta pesquisa tem a ver com os gestores das indústrias criativas. Mais particularmente, as escolas voltadas para a formação. Quando pensamos em uma escola de negócios, por exemplo, não é difícil imaginar seus alunos tendo aulas sobre gestão de pessoas e de carreiras. O mesmo deve ocorrer com um aluno de psicologia, ou até mesmo de engenharia – ao longo de seu curso, ele é exposto a várias situações em que deve pensar sua carreira. O mesmo talvez não aconteça (ou, se acontecer, provavelmente não com a mesma sistematização) com os alunos de escolas voltadas para a formação de profissionais para as indústrias criativas. Daí a importância de se entender o que significa trabalhar nesses setores, quais os possíveis conflitos entre expectativas pessoais e a realidade ocupacional do mercado criativo paulista ou brasileiro, quais os desafios a superar – como a questão da ética e dos choques entre mentalidade econômica (concorrência, luta por reconhecimento, afirmação de um nome etc.) e os desejos de expressividade e de “amor à arte pela arte” (FREIDSON, 1990) observados na construção da identidade desse profissional.

Por fim, encerramos o artigo com algumas sugestões

para pesquisas futuras envolvendo profissionais das indústrias criativas e significado do trabalho. Primeira sugestão, seria altamente recomendável a realização desta pesquisa, utilizando o mesmo instrumento aqui validado, em outras realidades sócio-ocupacionais e econômicas do Brasil. Por exemplo, realizar essa pesquisa em outros Estados e, depois, comparar os achados e especular sobre as possíveis diferenças e/ou semelhanças entre eles. Segunda, testar a estrutura fatorial do significado do trabalho encontrada nesta pesquisa com outras ocupações criativas e, como no caso anterior, discutir suas diferenças e/ou semelhanças. Ou, ainda, estudar tal estrutura em ocupações criativas específicas, pois em tal caso seria mais fácil apreender as particularidades de cada gênero criativo (por exemplo, teatro, dança, pintura etc.) e interpretar suas influências sobre os processos de atribuição de significado ao trabalho. Essas são apenas duas ideias cujo propósito é instigar outros pesquisadores do campo do comportamento organizacional, estudos organizacionais e de gestão de pessoas a se voltarem para esse importante e esquecido setor em nosso país.

## NOTA DE AGRADECIMENTO

Agradecemos à professora Clarissa Monteiro Borges, do Departamento de Artes Visuais da Universidade Federal de Uberlândia, pela ajuda no processo de classificação dos setores criativos aqui pesquisados.

## REFERÊNCIAS

- ADORNO, T. W; HORKHEIMER, M. *Dialética do esclarecimento*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.
- ALPER, N. O; WASSALL, G. Artists' labor market experiences: a preliminary analysis using longitudinal data. In: HEIKKINEN, M; KOSKINEN, M. (Eds). *Economics of artists and arts policy*. Arts Council of Finland: Helsinki, 1998.
- ALPER, N. O; WASSALL, G. H. Artists' career and their labor markets. In: GINSBURGH, V. A; THROSBY, D. (Eds). *Handbook of the economics of art and culture*. Amsterdã: North-Holland, 2006, p. 813-864.
- BECKER, H. *Art worlds*. California: University of California Press, 1984.
- BLYTHE, M. The work of art in the age of digital reproduction: the significance of the creative industries. *JADE*, v. 20, n. 2, p. 144-150, 2001.
- BORGES-ANDRADE, J; MARTINS, M. C. F; ABBAD, G. Estrutura empírica do significado do trabalho: o caso brasiliense. In: XXV Reunião Anual de Psicologia, 1995, Ribeirão Preto. *Resumos de comunicações científicas*. Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Psicologia, 1995.

## ARTIGOS · SIGNIFICADO DO TRABALHO NAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS

- BORGES, L; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.
- BORGES, L. O. Os atributos do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 13, p. 211-220, 1997.
- BRIEF, A. P. e outros. Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Social Psychology*, v. 25, n.8, p. 693-711, 1995.
- BRIEF, A. P; NORD, W. R. (Ed) *Meanings of occupational work*. Lexington, MA: Lexington Books, 1990.
- BROOKS, G. S; DANILUK, J. C. Creative labors: the lives and careers of women artists. *The career development quarterly*, v. 46, n. 3, p. 246-261, 1998.
- BUSCATTO, M. L'art et la manière: ethnographie du travail artistique. *Ethnologie Française*, v. 38, n. 1, p. 5-13, 2008.
- BUSCATTO, M. De la vocation artistique au travail musical: tensions, compromis et ambivalences chez les musiciens de jazz. *Sociologie de l'art*. Paris: L'Harmattan, 2004, p. 35-56.
- CATTELL R. B. The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, v. 1, n. 2, p. 245-276, 1966.
- CAVES, R. *Creative industries*. Harvard: Harvard University Press, 2000.
- CHATEAU, D. *Qu'est-ce qu'un artiste?* Rennes: PUR, 2008.
- CHIAPELLO, E. *Artistes versus managers*. Paris: Métailié, 1998.
- CLOT, Y. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF, 2008.
- DEJOURS, C. *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*. Paris: INRA, 2003.
- DRENTH, P. J. D. Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, v. 1, n. 2-3, p. 125-33, 1991.
- EMERY, F. *Report on the Hunsfoss Project*. Londres: Tavistock, 1964.
- FAULKNER, R. R; ANDERSON, A. B. Short-term projects and emergent careers: evidence from Hollywood. *American Journal of Sociology*, V. 92, n. 4, p. 879-909, 1987.
- FILER, R. K. The economic condition of artists in America. In: Shaw, D. V. e outros (Eds). *Cultural economics 88: an American perspective*. Akron: Association for Cultural Economics, 1988, p. 63-78.
- FILER, R. K. The starving artist – myth or reality? Earnings of artists in the United States. *Journal of Political Economy*, v. 94, n. 1, p. 56-75, 1986.
- FISHBEIN, M; AJZEN, I. *Belief, attitude, intention and behavior*. New York: Addison-Wesley, 1975.
- FOX, A. The meaning of work. In: ESLAND, G; SALAMAN, G. (Eds) *The politics of work and organizations*. Milton Keyes: Open University Press, 1980.
- FRANK, R. H; COOK, P. J. *The winner-take-all society*. New York: The Free Press, 1995.
- FREIDSON, E. Labors of love: a prospectus. In: Erikson, K. T; Vallas, S. P. (Eds). *The nature of work: sociological perspectives*. New Haven: Yale University Press, 1990. p. 149-161.
- GALENSON, D. Age and the quality of work: the case of modern American painters. *Journal of Political Economy*, v.108, n.4, p. 761-777, 2000a.
- GALENSON, D. The careers of modern artists: evidence from auctions of contemporary art. *Journal of Cultural Economics*, v. 24, n.2, p. 87-112, 2000b.
- GUÉRIN, M. *L'artiste ou la toute-puissance des idées*. Aix-en-provence: PUP, 2007.
- HACKMAN, J; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 1, n. 16, p. 250-240, 1976.
- HARPAZ, I; FU, X. Work centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States. *Cross-Cultural Research*, v. 31, n. 3, p. 171-200, 1997.
- HARTLEY, J. *Creative industries*. London: Blackwell, 2005.
- HEINICH, N. *Du peintre à l'artiste*. Paris: Minuit, 1993.
- HOCHSCHILD, A. R. *The managed heart*. Los Angeles: University of California Press, 1983.
- HONNETH, A. Travail et agir instrumental. *Travailler*, v. 18, n. 2, p. 17-58, 2007.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistemas de informações e indicadores culturais. *Estudos & pesquisas*, v. 18, 2006.
- JOUVENET, M. La carrière des artistes et les transformations de la production musicale. *Sociologia du travail*, v. 49, n. 2, p. 145-161, 2007.
- KARTTUNEN, S. How to identify an artist? Defining the population for "Status-of-the-Artist studies". *Poetics*, v. 26, n. 1, p. 1-19, 1998.
- KLEIN, H. J; BECKER, T. E; MEYER, J. P. *Commitment in organizations*. London: Routledge, 2009.
- KRIS, E; KURZ, O. *L'image de l'artiste: légende, myth and magie*. Marseille: Rivages, 1987.
- LAWRENCE, T. B; PHILLIPS, N. Understanding cultural industries. *Journal of Management Inquiry*, v. 11, n. 4, p. 430-441, 2002.
- MACÊDO, K. B. (Org). O trabalho de quem faz arte e diverte os outros. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2010.
- MENGER, P.-M. Artistic labor markets and careers. *Annual review of sociology*, v. 25, p. 541-574, 1999.

- MENGER, P.-M. *Le travail créateur*. Paris: Gallimard, 2009.
- MENGER, P.-M. *Les intermittents du spectacle*. Paris: EHESS, 2005.
- MENGER, P.-M. *Portrait de l'artiste en travailleur*. Paris: Seuil, 2002a.
- MENGER, P.-M. Travail expressif, loisir intensif. *CADRES-CFDT*, n. 403, p. 41-48, 2002b
- MORIN, E. Sens du travail: définition, mesure et validation. In: VANDENBERGHE, C; DELOBBE, N; KARNAS, G. (Eds) *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. Louvain la Neuve: UCL, 2003. v. 2, p. 11-20.
- MORIN, E. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail et des Organisations*, v. 3, n. 2-3, p. 26-45, 1997.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. *RAE-revista de administração de empresas*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. *Cahier de Recherche*, Montréal, n. 543, p. 99-193, 2007.
- MORIN, E; CHERRÉ, B. Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, v. 126, p. 83-93, 1999.
- MORIN, E. M; DASSA, C. Characteristics of a meaningful work. Montréal: HEC, 2006.
- MOULIN, R. *L'artiste, l'institution et le marché*. Paris: Flammarion, 1997.
- MOW International Research Team. *The meaning of working*. New York: Academic Press, 1987.
- O'BRIEN, J; FEIS, A. Employment in the arts and cultural industries: an analysis of the 1991 census. London: Arts Council of England, 1995.
- PASQUALI, L. *Instrumentação psicológica*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- PRYOR, R. G. L; DAVIES, R. A comparison of conceptualizations of work centrality. *Journal of Organizational Behavior*, v. 10, n. 3, p. 283-289, 1989.
- QUINTANILLA, S. A. R. The practical and theoretical importance of work meanings. *European Work and Organizational Psychologist*, v. 1, n. 2-3, p. 81-89, 1991.
- QUINTANILLA, S. A. R; ENGLAND, G. W. How working is defined: structure and stability. *Journal of Organizational Behavior*, v. 17, n. 1, p. 515-540, 1996.
- ROS, M; SCHWARTZ, S. H; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, v. 48, p. 49-71, 1999.
- ROUSSEAU, D. M. *Psychological contracts in organizations*. London: SAGE, 1995.
- SENNETT, R. *O artifício*. Rio de Janeiro: Record, 2009.
- THROSBY, D. Defining the artistic workforce: the Australian experience. *Poetics*, v. 28, p. 255-271, 2001a.
- THROSBY, D. *Economics and culture*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001b.
- TOWSE, R. Human capital and artists' labour market. In: Ginsburgh, V. A; Throsby, D. (Eds). *Handbook of the economics of art and culture*. Amsterdā:North-Holland, 2006. p. 865-894.
- TRIST, E. L. The sociotechnical perspective. In: VAN DE VEN, A; JOYCE, W. F. (Eds). *Perspectives on Organization Design and Behavior*. New York: Wiley, 1981. p. 19-75.
- WASSALL, G. H; ALPER, N. O. Toward a unified theory of the determinants of the earning of artists. In: Towse, R; Khakee, A. (Eds). *Cultural economics*. Berlin: Springer, 1992. p. 187-200.
- WEISS, R; KAHN, R. L. Definitions of work and occupation. *Social Problems*, v. 8, n.8, p. 142-151, 1961.
- WEISSKOPF-JOELSON, E. Meaning as an integrating factor. In: BÜHLER, C; MASSARIK, F (Eds) *The course of human life*. Oxford: Springer, 1968. p. 359-382.