

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ADMINISTRAÇÃO

**A IMPORTÂNCIA DADA AO TRABALHO: uma comparação
transcultural entre o Brasil e os Estados Unidos**

SONY FRANTHIESCO CALDEIRA



Sony Franthiesco Caldeira

**A IMPORTÂNCIA DADA AO TRABALHO: uma comparação
transcultural entre o Brasil e os Estados Unidos**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências Agrárias, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Mendes Athayde

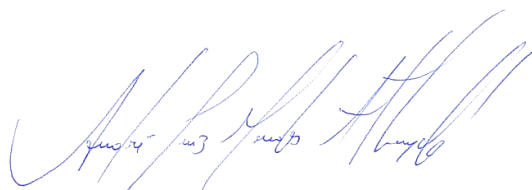
Montes Claros - MG
Instituto de Ciências Agrárias – UFMG
2021

Sony Franthiesco Caldeira. **A IMPORTÂNCIA DADA AO TRABALHO: uma comparação transcultural entre o Brasil e os Estados Unidos.**

Aprovado pela banca examinadora constituída por:

Profa. Me. Lucineia Lopes Bahia Ribeiro – ICA/UFMG

Prof. Dr. Fernando Colen – ICA/UFMG



Prof. Dr. André Luiz Mendes Athayde - Orientador ICA/UFMG

Montes Claros-MG, 27 de agosto de 2021.

Primeiramente, a Ti, meu Deus, consagro e agradeço por mais esta conquista, pela Tua mão me amparando e Teu amor me guiando. Dedico a minha mãe, Maria Patrocínia e minha madrinha, Maria Ledima por serem presentes e atuantes diante das tantas adversidades e necessidades que passei. Saibam que são a fonte do meu esforço incansável de alcançar sucesso em tudo que faço, para me tornar o orgulho de vocês. Agradeço ao meu pai, Paulo Caldeira e a minha “boadrasta”, Maria Rosianny por terem me ajudado com a depressão e ansiedade na reta final. Também aos demais familiares e amigos, que foram cruciais por estarem ajudando ou motivando nos momentos difíceis.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Orientador Dr. André Luiz Athayde pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo à minha pesquisa. Obrigado por sempre estar presente para indicar a direção correta que o trabalho deveria tomar. Seus conhecimentos fizeram grande diferença no resultado final deste trabalho. Serei eternamente agradecido pela sua compreensão, incentivos e paciência para atender as minhas múltiplas necessidades. Sua trajetória profissional é uma inspiração e um exemplo que almejo seguir. Exalto, também, sua humildade, integridade, generosidade, disciplina e talento que o tornam um ser dotado de luz sem igual.

Ao ICA-UFMG e ao seu corpo docente, aos servidores administrativos e aos colaboradores terceirizados pelo empenho e dedicação empregados dando, direta ou indiretamente, as condições e as estruturas necessárias para a realização e prática de um ensino de qualidade.

Também à FUMP por incentivar, apoiar, amparar e proporcionar as mais variadas políticas de assistência estudantil financeira e de saúde, tendo em vista a permanência de acadêmicos de baixa condição socioeconômica causadas pelas diferenças de oportunidades. Sem o apoio de vocês, não seria possível concretizar esta vitória.

“E não nos cansemos de fazer o bem, pois, no tempo próprio, colheremos, se não desanimarmos”.

(Gálatas 6:9)

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi analisar diferenças entre o Brasil e os Estados Unidos quanto à importância dada ao trabalho por brasileiros e americanos, discutindo tais diferenças à luz das características da cultura nacional dos dois países comparados. Para tanto, dados de 2.596 americanos e de 1.762 brasileiros foram analisados por meio de testes estatísticos de comparação de médias. Cinco variáveis foram escolhidas para representar a importância dada ao trabalho: (1) Importância dada pelos respondentes ao trabalho; (2) Importância dada pelos respondentes ao estímulo do trabalho duro em crianças; (3) Concordância dos respondentes com a afirmação de que o trabalho deve sempre vir primeiro; (4) Concordância dos respondentes com a afirmação de que, no futuro, será dada menor importância ao trabalho; e (5) Opinião dos respondentes quanto à principal maneira de se alcançar sucesso: trabalho duro x sorte. As culturas nacionais americana e brasileira foram representadas pelas seis dimensões culturais de Hofstede (2011), amplamente adotadas em estudos transculturais, tanto nacional quanto internacionalmente: Distância do Poder, Aversão à Incerteza, Individualismo versus Coletivismo, Masculinidade versus Feminilidade, Orientação a Longo Prazo versus Orientação a Curto Prazo e Indulgência versus Restrição. Os resultados apontaram que, das cinco variáveis tomadas no presente estudo para mensurar a importância dada ao trabalho, quatro apresentaram diferenças estatisticamente significantes entre o Brasil e os Estados Unidos, as quais se mostraram compatíveis com as características da cultura nacional dos países comparados, confirmando as hipóteses previamente levantadas com respaldo teórico. A presente pesquisa reforça a aceitação de que a cultura pode influenciar atitudes e comportamentos individuais e salienta a importância de se estudar variáveis relativas ao trabalho e as suas especificidades entre países, no sentido de que políticas de gestão de pessoas sejam mais contextualizadas, assertivas e compatíveis com as características individuais de colaboradores em cada país.

Palavras-chave: Importância dada ao trabalho. Significado do trabalho. Estudo Transcultural. Brasil. Estados Unidos.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Dimensões culturais do Brasil e dos Estados Unidos	22
Quadro 2 - Hipóteses do estudo.....	23
Quadro 3 - Variáveis do estudo	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características sociodemográficas das amostras	28
Tabela 2 - Características das amostras relativas à importância dada ao trabalho	28
Tabela 3 - Teste de comparação de médias entre o Brasil e os Estados Unidos	29

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 Significado e importância dada ao trabalho	13
2.2 Estudos anteriores.....	17
2.3 Características das culturas brasileira e americana.....	19
2.4 Hipóteses do estudo	22
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 Caracterização da pesquisa.....	24
3.2 População e amostragem	25
3.3 Instrumento de coleta de dados	25
3.4 Técnica de análise de dados.....	26
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	28
4.1 Caracterização das amostras.....	28
4.2 Testes de comparação de médias entre Brasil e Estados Unidos	29
5 CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade base para a sobrevivência e para a existência do ser, seja ele exercido como fonte de sustento, como gerador de status social, como meio de interação social, como forma de expressão das habilidades individuais, ou até mesmo exercido de forma voluntária. O trabalho assume muitos significados e diferentes graus de importância de acordo com cada indivíduo ou grupo social, os quais percebem o trabalho de acordo com suas expectativas, objetivos e necessidades, bem como em virtude de seus valores, crenças, culturas, espaço e tempo (COUTINHO, 2009).

O estudo da importância dada ao trabalho tem sido cada vez mais expressivo na literatura (*e.g.*, AZEVEDO, 2020; MONTEIRO, 2014; TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014; COUTINHO, 2009; THIRY-CHERQUES, 2004), todavia, poucas pesquisas exploram e discutem suas principais características entre diferentes países, isto é, por meio de uma abordagem transcultural, levando-se em consideração características da cultura nacional desses países como possíveis fatores influenciadores da importância dada ao trabalho por seus cidadãos. Dada essa lacuna teórica, a presente pesquisa, portanto, trata da importância dada ao trabalho no nível de análise nacional – não tão explorado na literatura como os níveis individual e organizacional – e escolheu o Brasil e os Estados Unidos para serem comparados por serem considerados culturalmente distintos em uma variedade de estudos transculturais (*e.g.*, VIGNOLES *et al.*, 2016; HOFSTEDE, 2011). Ademais, a escolha dos Estados Unidos para ser comparado com o Brasil foi motivada pelo fato de ele ser amplamente considerado um país modelo de economia capitalista e de trabalho. Nesse sentido, os resultados do presente estudo serão discutidos à luz das diferenças culturais entre o Brasil e os Estados Unidos, haja vista que se tem respaldo teórico-empírico para considerar que a cultura pode influenciar atitudes e comportamentos individuais (*e.g.*, MOTTA; GOMES, 2019; GOMES *et al.*, 2016; OLIVEIRA; ALVES, 2015; ANDERY, 2011).

Nesse cenário, a presente pesquisa se norteou pelo seguinte problema: quais as diferenças entre Brasil e Estados Unidos quanto à importância dada ao trabalho por seus cidadãos? O objetivo geral deste estudo foi, portanto, analisar diferenças entre o Brasil e os Estados Unidos quanto à importância dada ao trabalho por brasileiros e americanos. Subsidiando o alcance do objetivo geral, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: proceder com revisão bibliográfica sobre o tema da importância dada ao trabalho e sobre características das culturas nacionais brasileira e americana, a fim de subsidiar o levantamento de hipóteses com respaldo teórico que serão testadas empiricamente; comparar as médias das

variáveis relacionadas à importância dada ao trabalho entre o Brasil e os Estados Unidos; e discutir possíveis diferenças estatisticamente significantes à luz das características culturais dos países comparados e à luz de pesquisas prévias relativas ao tema.

Nesta pesquisa, 05 (cinco) variáveis foram utilizadas para representar a importância dada ao trabalho pelos participantes da pesquisa, a saber: (1) Importância dada ao trabalho pelos respondentes; (2) Importância dada pelos respondentes ao estímulo do trabalho duro em crianças; (3) Concordância dos respondentes com a afirmação de que o trabalho deve sempre vir primeiro; (4) Concordância dos respondentes com a afirmação de que, no futuro, será dada menor importância ao trabalho; e (5) Opinião dos respondentes quanto à principal maneira de se alcançar sucesso: trabalho duro x sorte.

Destarte, o presente estudo busca colaborar para a elevação da representatividade de estudos transculturais sobre essa temática, tornando-se uma possível referência para estudos ulteriores que investiguem, por exemplo, as relações de causalidade da importância dada ao trabalho. Ademais, uma vez que o presente estudo destaca algumas das especificidades da importância dada ao trabalho no Brasil e nos Estados Unidos, os seus resultados apresentam implicações gerenciais de maior escopo, constituindo-se subsídios para decisões estratégicas no âmbito da gestão de pessoas em organizações brasileiras e estadunidenses e, também, em empresas multinacionais.

As discussões geradas mostram-se relevantes, haja vista que o trabalho ocupa centralidade reconhecida na vida humana nas sociedades contemporâneas industrializadas, compondo os fatores que constroem a identidade de indivíduos e que contribuem para a realização do sentido de vida de colaboradores em organizações (AZEVEDO, 2020).

A seguir, será apresentada a fundamentação teórica do presente estudo, abordando os temas do significado e da importância dada ao trabalho e das características das culturas nacionais brasileira e americana, seguida das hipóteses que foram levantadas com respaldo teórico para serem testadas empiricamente. Logo após, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, tais como a caracterização da pesquisa, o instrumento de coleta de dados e a técnica de análise de dados. Em seguida, serão apresentados os resultados, os quais serão discutidos à luz da teoria e, por fim, as considerações finais da pesquisa com a sugestão de estudos ulteriores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Significado e importância dada ao trabalho

Inicialmente, é importante esclarecer que, embora o significado do trabalho e a importância dada ao trabalho sejam construtos distintos, os mesmos serão discutidos de forma conjunta nesta revisão de literatura, sem maiores distinções, em virtude da alta interrelação entre os mesmos. Tolfo e Piccinini (2007) corroboram essa não diferenciação, afirmando que muitas pesquisas sobre a temática têm trabalhado esses termos de forma conjunta, adotando, comumente, as mesmas variáveis de estudo para representá-los. Antes de tratar da temática do significado e importância dada ao trabalho, é fundamental resgatar as origens da palavra “trabalho” e as suas mudanças sofridas ao longo do tempo.

De acordo com o dicionário de língua portuguesa Priberam (2020), trabalho significa exercer um conjunto de tarefas que constituem a obrigação ou o papel que alguém deve desempenhar. Trata-se de uma atividade profissional, regular e remunerada, física ou intelectual. Apesar de o significado literal de trabalho assumir um caráter de neutralidade ou de imparcialidade, é importante reconhecer que o mesmo pode assumir outros significados e importâncias de acordo com as expectativas, objetivos e necessidades de cada indivíduo, bem como em virtude de valores, crenças, culturas, espaço e tempo. Dentre esses fatores capazes de alterar o significado e importância dada ao trabalho, o tempo é um dos principais (COUTINHO, 2009), como sumarizado a seguir.

No período escravista, o trabalho era exercido como uma forma de labor ou punição, uma tarefa árdua, sendo a própria origem da palavra um explicativo para essa afirmação. De acordo com o dicionário de língua portuguesa Priberam (2020), a origem da palavra trabalho vem do latim *tripaliare*, que significa torturar com o instrumento de tortura tripálio, o qual é formado por três estacas.

No período do feudalismo, o trabalhador desempenhava seu trabalho como servo e não mais como escravo. Nesse modelo de sociedade, os servos, classe dominada e responsável pela produção a partir do uso do feudo, pagava impostos para ter direito ao uso da terra e, em troca de segurança, sedia parte do excedente da produção aos senhores feudais (COSTA; MARINH; LIRA, 2018).

A era capitalista, por sua vez, derivada das “transformações técnicas e econômicas ocorridas no final do século XVIII na Inglaterra, as quais foram denominadas Revolução Industrial” (OLIVEIRA, 2004, p.85), tornou-se um marco importante para a definição de

trabalho que se conhece atualmente. Como exemplo, Coutinho (2009, p. 191) destaca que, “em suas mudanças ao longo da história, o trabalho adota o caráter de sustento material e toma a forma de emprego – ou trabalho assalariado na sociedade capitalista industrial – a partir do século XVIII”. Segundo autores clássicos, tais como Marx (1983) e Habermas (2002, 1988), essa mudança advinda do capitalismo, sustentada pela racionalidade instrumental, fez do trabalho uma atividade de alienamento do trabalhador, afastando-o do seu significado primário. Para Marx (1968), o trabalho é a atividade que o homem realiza para utilizar e transformar recursos da natureza a seu favor, a fim de satisfazer as suas necessidades primordiais. É importante destacar que, apesar da utilização cotidiana das palavras “emprego” e “trabalho” como sendo sinônimas, de acordo com Rohm e Lopes (2015), é necessário distingui-las:

O emprego não é sinônimo de trabalho, é uma condição posta ao trabalho remunerado e reconhecida socialmente. Trabalhar significa aprender a fazer e saber fazer alguma coisa que transforma a realidade e a própria pessoa que trabalha. Portanto, o trabalho não pode ser considerado uma tortura para o ser humano e, sim, um processo de desenvolvimento e valorização do homem sobre a natureza (ROHM; LOPES, 2015, p. 335).

Pelo fato de o trabalho ser um tema que, ao longo da história, vem passando por muitas transformações e assumindo novas concepções, há uma quantidade considerável de estudos que objetivam entender esse fenômeno de forma mais profunda. Um dos principais estudos sobre o significado do trabalho, considerado um dos estudos seminais acerca da temática, foi desenvolvido por um grupo de pesquisadores e ficou conhecido como “Grupo do Significado do Trabalho”, do inglês *Meaning of Work Team* (MOW, 1987). Nesse estudo, destacou-se que são múltiplos os aspectos que dão significado ao trabalho, por ser uma atividade que envolve influências sociais, psicossociais, econômicas, culturais, das inovações tecnológicas e contemporâneas. Complementando essa afirmação, Simoni (1996) refere-se ao trabalho como uma ação que pode ter significados diferentes, variando de pessoa para pessoa.

Para alguns indivíduos, o trabalho pode significar a fonte de sobrevivência ou subsistência, já para outros, um meio de interação social ou afetiva. Em outros casos, pode ainda significar uma maneira de as pessoas expressarem suas habilidades e técnicas ou uma maneira de se autoafirmar em um contexto social ou histórico. Segundo Thiry-Cherques (2004), o trabalho trata-se de uma atividade que garante a existência do ser humano, por ser uma atividade que proporciona inserção nas interações sociais. Enriquez (2001), por sua vez, afirma que o trabalho é um fator importante para a saúde psicológica das pessoas, pois estabelece sentido para a vida:

[...] o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e, comumente, chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura (ENRIQUEZ, 2001, p. 58).

Lafargue (1999, p. 33) enfatiza que “o trabalho, em si mesmo, é uma das dimensões da vida humana que revela nossa humanidade, pois é por ele que dominamos as forças da natureza e é por ele que exteriorizamos nossa capacidade inventiva e criadora”. Ribeiro (2017) descreve que pessoas que trabalham apresentam padrões de vida que se mostram conformes ao que recebem como remuneração, conseqüentemente, segundo o autor, quem não trabalha passa a ser inferiorizado pela sociedade. Adicionalmente, Monteiro (2014), em pesquisa acerca da importância do trabalho na transição de jovens para a vida adulta, concluiu que, em muitos casos, é possível notar, na fala de jovens trabalhadores, que a importância dada pelos mesmos ao trabalho confunde-se até mesmo com sua própria existência, isto é, a pergunta “quem é você?” pode ser encarada como sinônimo de “qual o seu trabalho?”. Essa perspectiva vai ao encontro do que Viegas (1989) entende como representação do trabalho para o indivíduo:

Trabalho é a forma humana de fazer jus à vida, é a forma humana de produzir, não no sentido de criar objetos reificados, simplesmente, mas no sentido de criar significações. [...] o trabalho acrescenta o que sou ao que não sou, acrescenta o que não sou ao que sou. Ele dá uma dimensão virtual para o meu ser (VIEGAS, 1989, p. 10-11).

Autores, tais como Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) e Brief e Nord (1990) destacam que a importância e o significado do trabalho são constructos que possuem caráter dinâmico e socialmente inserido, uma vez que são influenciados, dentre outros fatores, pelo sistema social dentro do qual os indivíduos estão inseridos. Borges (1998) acrescenta que a importância e o significado do trabalho apresentam natureza subjetiva, haja vista que se relacionam a crenças, valores e atitudes individuais dos sujeitos. A referida autora reconhece que o trabalho, também, é construído coletivamente e culturalmente, já que os indivíduos interagem com os demais membros da sociedade, bem como com acontecimentos históricos. Nesse sentido, pode-se considerar que a cultura pode influenciar a forma como o indivíduo lida com o trabalho, haja vista que pesquisas têm demonstrado que a cultura pode influenciar atitudes e comportamentos individuais (*e.g.*, MOTTA; GOMES, 2019; GOMES *et al.*, 2016; OLIVEIRA; ALVES, 2015; ANDERY, 2011).

Borges e Tamayo (2001) propuseram que o trabalho, apesar de ser um constructo único, apresenta várias facetas, a saber: centralidade do trabalho – diz respeito ao grau de

importância que o trabalho possui na vida de uma pessoa, quando comparado com outras dimensões da vida, tais como lazer, família, religião etc.; atributos descritivos e valorativos do trabalho – referem-se à percepção dos indivíduos quanto à realidade concreta e à realidade idealizada do trabalho respectivamente; e hierarquia dos atributos do trabalho – diz respeito à hierarquia, em ordem de importância, entre os atributos descritivos e valorativos do trabalho, estabelecida pelos indivíduos.

O trabalho pode assumir um sentido negativo caso não haja condições apropriadas para seu exercício. Segundo Mendes (2007), o trabalho pode tanto assumir um caráter de prazer para o indivíduo, gerando bem-estar, quanto de sofrimento, gerando descontentamento e até mesmo problemas de saúde. Os fatores positivos são caracterizados pelos aspectos de liberdade e de realização profissional. A liberdade é caracterizada pela liberdade de o indivíduo pensar, construir e falar sobre o trabalho. A realização profissional é relativa à satisfação ou gratificação, à identificação e ao atendimento das necessidades trabalhistas. Os fatores negativos, por sua vez, correspondem ao sentimento de esgotamento profissional e à falta de reconhecimento. O sentimento de esgotamento profissional é caracterizado pela falta de ânimo, pela frustração, cansaço, estresse e sobrecarga de trabalho. A falta de reconhecimento é identificada pela desvalorização, injustiça e indignação pelo não reconhecimento dos superiores diante dos esforços realizados para atender as necessidades das empresas ou instituições. A partir desse modelo, Mendes *et al.*, (2000) propôs uma Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), visando entender e identificar quais fatores precisam ser melhorados para se alcançar o bem-estar no ambiente de trabalho.

A vasta gama de tecnologias e o uso da ciência em favor da produtividade fazem o mercado de trabalho moderno assumir novas concepções de trabalho e, nesse sentido, a atividade acaba se assemelhando, cada vez mais, com o emprego. Há uma falsa sensação de flexibilidade na realização de atividades. Nessa relação, há exigência de “uma postura flexível, subordinável, ágil, aberta à mudança em curto prazo e boa adaptabilidade para conviver com um ambiente de incertezas” (FERRER, 1998, p. 51). Tornaram-se comuns, assim, os empregos terceirizados, os contratos temporários, a carga horária flexível, o trabalho em casa (*home office*), o trabalho em tempo parcial (*part-time*), entre outras modalidades que visam individualizar responsabilidades sobre resultados, uma vez que as empresas estão, cada vez mais, tentando se eximir de resultados negativos (ROHM; LOPES, 2015). Essa alienação acaba sendo imposta pelas elites detentoras do poder e capital que:

[...] elaboraram novas formas de disciplina social, aumentando o controle sobre o trabalho na produção e nas relações sociais. Objetivando economizar tempo e eliminar, ao extremo, os gestos e atitudes improdutivoas, criaram vários métodos de controle de produção, extinguindo a possibilidade do ócio criativo diante do processo de trabalho humano mecânico (ROHM; LOPES, 2015, p. 336).

Gorz (2005) afirma que a procura incessante de empresas por reduzir custos as leva, normalmente, a reduzir a quantidade de postos de trabalho. Com menos mão de obra, as instituições, então, procuram manter a sua mesma produtividade. Ou seja, buscam fazer com que uma parte reduzida de recursos humanos produzam o mesmo. Nesse cenário, almejando elucidar o conflito nessa relação e o resgate da importância e do significado do trabalho na sociedade pós-moderna, a Teoria Crítica aplicada na Administração apregoa a liberdade, a autonomia e o esclarecimento, visando ao sujeito coletivo e a tornar a sociedade mais justa. Essa busca é baseada nas relações sociais e nas fundamentações teóricas e científicas, eliminando totalitarismos, alienação e autoritarismo (FARIA, 2004; MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2013).

Para Rohm e Lopes (2005, p. 341), o trabalho deve ter um significado sob outra ótica que não seja somente relativa aos números. Deve-se buscar, portanto, um sentido em sua execução:

[...] a compreensão de gestão não deve ser realizada por meio de modelos teóricos inspirados nas ciências exatas, como o positivismo e o utilitarismo, e, sim, nas ciências sociais, já que a finalidade da empresa não é exclusivamente econômica e financeira, mas, em primeiro lugar, humana e social. O trabalho, portanto, não pode ser considerado, unicamente, sob o ângulo da produção e dos resultados, mas, igualmente, sob o ângulo do sentido da atividade, da subjetividade e da vivência, que são variáveis tão importantes quanto a produção e a rentabilidade (ROHM; LOPES, 2005, p. 341).

2.2 Estudos anteriores

Lima *et al.* (2013), em estudo sobre trabalhadores com e sem deficiência física, realizado a partir de características sociodemográficas, constataram que pessoas com alguma deficiência física consideram o seu trabalho importante (69,2%), em maior número que pessoas sem alguma deficiência (53,8%). Identificou-se, também, um elevado grau de escolaridade dos trabalhadores com deficiência física (TCDF), diferentemente do que foi constatado em outros estudos como o de Nascimento (2008) e o da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SÃO PAULO, 2012).

Monteiro (2014), em pesquisa com jovens cariocas e canadenses, identificou que, para os entrevistados, o trabalho tem uma função de integração social e, também, é considerado

um viabilizador da transição para a vida adulta. Complementando, de acordo com Guimarães (2014, p. 3), “o trabalho não apenas está na ordem do dia, como se destaca com relação a outros aspectos tidos como reveladores de interesses tipicamente juvenis”. Tal afirmação parte da pesquisa de Krischke (2004), intitulada “Perfil da Juventude Brasileira”, com uma amostra de 3.501 jovens, com idades variando entre 15 e 24 anos, distribuídos em 198 municípios. O estudo apontou que o trabalho é tido como uma das atividades mais importantes para a juventude, sendo associado à necessidade, à independência, ao crescimento e à autorrealização (GUIMARÃES, 2014).

Há, também, pesquisas que sugerem resultados distintos, a exemplo do estudo realizado por Super e Sverko (1995). Segundo o referido estudo, os adolescentes expressaram que a atividade de vida mais importante foi o lazer, ao passo que, para os adultos, a atividade indicada como sendo a mais importante foi o trabalho, seguida de atividades referentes ao lar, o que inclui a relação com o cônjuge/pai/mãe, sugerindo, assim, que a importância dada ao trabalho pode ter relação com a maturidade do indivíduo.

O trabalho pode, ainda, assumir elevada importância por meio do voluntariado. De acordo com Tenório (2006, p. 195), voluntário é quem dedica, “espontaneamente, seu tempo, talento e energia para seus semelhantes e suas comunidades, através de ações individuais ou em grupo, sem expectativa de recompensa financeira”. Assumir um significado pautado na satisfação e na responsabilidade social, ao se realizar uma atividade não remunerada que irá trazer outros significados em sua execução, estabelece novas oportunidades e gera experiências profissionais. Segundo Tenório (2006, p. 200), ao se realizar esse tipo de trabalho, “o voluntário estaria realizando um trabalho gerado pelo impulso solidário, atendendo tanto às necessidades dos próximos quanto às suas motivações pessoais”.

Em estudo realizado com 546 profissionais da saúde, Carrillo-García *et al.* (2013) analisaram as correlações entre características sociodemográficas e a satisfação no trabalho, apontando que mulheres apresentam maior satisfação no trabalho do que homens. Ademais, a referida pesquisa identificou que as faixas etárias entre 20 e 30 anos e acima de 61 anos foram aquelas com níveis mais altos de satisfação, enquanto que pessoas de faixa etária intermediária – entre 41 e 50 anos – mostraram insatisfação no trabalho. Embora a satisfação no trabalho trate-se de um construto diferente da importância dada ao trabalho, os dois apresentam alta interface, haja vista que evidências teórico-empíricas da literatura têm apontado que elevados níveis de importância dada ao trabalho correlacionam-se com níveis mais altos de satisfação no trabalho.

Sá e Wanderbroocke (2016), por sua vez, realizaram uma pesquisa qualitativa junto a mulheres de uma instituição pública de ensino superior em processo de envelhecimento. As narrativas das participantes explicitaram que o trabalho é valorizado pelas mesmas por possibilitar maior aproximação com a juventude e afastamento da inatividade, característica socialmente atribuída ao envelhecer. O trabalho é valorizado por elas, também, por garantir um lugar social e de respeito.

Complementarmente, de acordo com Sanches e Gebrim (2003), é necessário que haja luta e negociações cotidianas por parte dos trabalhadores sobre o trabalho e suas relações com as questões de gênero, abrindo espaço para discutir a valorização do trabalho das mulheres, as quais ainda sofrem desvalorização. Closs e Oliveira (2015, p. 550) reforçam que “é a discriminação de gênero que acaba contribuindo para a formação de trajetórias distintas para homens e mulheres numa mesma profissão”.

Tendo aprofundado sobre a temática do significado e da importância dada ao trabalho, apresentar-se-ão, a seguir, as características das culturas nacionais brasileira e americana, as quais servirão de base para a discussão de diferenças quanto à importância dada ao trabalho nas amostras brasileira e estadunidense no presente estudo.

2.3 Características das culturas brasileira e americana

Uma vez que a presente pesquisa visa discutir a importância dada ao trabalho no Brasil e nos Estados Unidos, à luz das suas diferenças culturais, serão apresentadas, a seguir, as principais características da cultura nacional brasileira e estadunidense, tomando-se, como referência, as seis dimensões de cultura nacional propostas por Hofstede (2011) e as pontuações indexadas pelos dois países em cada dimensão cultural de acordo com Hofstede, Hofstede e Minkov (2010), amplamente adotadas em estudos transculturais, tanto nacional quanto internacionalmente. As referidas pontuações são atribuídas em uma escala de 0 a 100.

As seis dimensões de cultura de Hofstede (2011) são: Distância do Poder; Aversão à Incerteza; Individualismo versus Coletivismo; Masculinidade versus Feminilidade; Orientação a Longo Prazo versus Orientação a Curto Prazo; e Indulgência versus Restrição. Essas seis dimensões de cultura nacional serão apresentadas com maiores detalhes a seguir.

Distância do Poder: a primeira dimensão de cultura refere-se ao grau de desigualdade dentro de uma sociedade. Isso quer dizer que o poder é distribuído, naturalmente, de forma desigual, pois cada pessoa é única. Além disso, essa dimensão evidencia como as pessoas menos poderosas esperam e aceitam que esse poder seja desigual e, além disso, mostra

como uma pessoa exerce influência no comportamento de outra. Portanto, por meio da dimensão Distância do Poder, é possível comparar duas sociedades em relação ao seu grau de desigualdade (mais ou menos desigual). Com uma pontuação de 69, o Brasil reflete uma sociedade que acredita que a hierarquia deve ser respeitada e as desigualdades entre as pessoas são aceitáveis. A distribuição desigual de poder justifica o fato de os detentores de poder terem mais benefícios do que os menos poderosos da sociedade. No Brasil, é importante mostrar respeito pelos idosos. Nas empresas, há um chefe que assume total responsabilidade. Os símbolos de status e de poder são muito importantes para indicar posição social e “comunicar” respeito. Com uma pontuação de 40, os Estados Unidos apresentam baixo nível para essa dimensão cultural. A premissa americana de “liberdade e justiça para todos” é evidenciada por uma ênfase explícita na igualdade de direitos em todos os aspectos da sociedade e do governo. Nas organizações americanas, a hierarquia é estabelecida por conveniência, os superiores são acessíveis e os gerentes confiam na experiência dos colaboradores e das equipes. Tanto os gerentes quanto os colaboradores esperam ser consultados e as informações são compartilhadas com frequência. Ao mesmo tempo, a comunicação é, relativamente, informal, direta e participativa.

Aversão à Incerteza: A segunda dimensão refere-se a como incertezas e imprevisibilidades são interpretadas pelos membros de uma sociedade. Isso quer dizer que existem culturas que lidam com maior ou menor conforto com o futuro incerto. Além disso, as sociedades se protegem contra a Aversão à Incerteza, criando normas e instituições para diminuir a ansiedade e o estresse que o futuro impremeditado gera. O Brasil apresenta alta pontuação para essa dimensão cultural (76), assim como a maioria dos países latino-americanos. Essas sociedades mostram uma forte necessidade de regras e sistemas jurídicos, sendo a burocracia, as leis e as regras muito importantes para tornar o mundo um lugar mais seguro para morar. Já os Estados Unidos pontuam abaixo da média para essa dimensão cultural (46). Nos Estados Unidos, há um bom grau de aceitação de novas ideias, produtos inovadores e vontade de tentar algo novo ou diferente. Os americanos tendem a ser mais tolerantes com ideias ou opiniões de qualquer pessoa e permitem a liberdade de expressão. Ao mesmo tempo, os americanos não exigem muitas regras.

Individualismo versus Coletivismo: a terceira dimensão diz respeito a como as pessoas estão inseridas nos grupos sociais. Sociedades baseadas no individualismo tendem a levar as pessoas ao comportamento restrito ao “eu”, em que cada um olha para si e para sua família. Já sociedades coletivistas são pautadas nas relações de fidelidade exercida pelas pessoas como resultado de comportamentos dentro de grupos sociais coesos e unidos. Índices

altos na escala indicam culturas mais individualistas e índices menores refletem o oposto. O Brasil apresenta 38 pontos nessa dimensão cultural, o que significa que, no Brasil, as pessoas, desde o nascimento, são integradas a grupos fortes e coesos (especialmente representados pela família, incluindo tios, tias, avós e primos), que continuam protegendo seus membros em troca por lealdade. Nos negócios, é importante para o brasileiro construir confiança e relacionamentos duradouros: uma reunião, normalmente, começa com conversas gerais para conhecer um ao outro antes de fazer negócios. Com 91 pontos, os Estados Unidos são uma das culturas mais individualistas do mundo. Espera-se que as pessoas cuidem de si mesmas e de suas famílias sem contar com o apoio dos outros. No mundo dos negócios, espera-se que os colaboradores sejam proativos e que as decisões sejam baseadas no mérito.

Masculinidade versus Feminilidade: essa dimensão relaciona-se aos valores permeados entre os sexos na sociedade. Isso é explicado pelo valor do que é considerado sucesso e de como homens e mulheres são vistos dentro dos grupos. Sociedades baseadas na Masculinidade tendem a apresentar valores mais competitivos e assertivos. Por sua vez, sociedades baseadas na Feminilidade tencionam para valores mais colaborativos e focados na qualidade de vida. Em suma, sociedades com índice alto refletem a Masculinidade e, com pontuação baixa, refletem a Feminilidade. O Brasil apresenta uma pontuação intermediária nessa dimensão cultural (49). Os Estados Unidos, por sua vez, apresentam uma pontuação alta (62). Nos Estados Unidos, é forte a ideia de que as pessoas devem se esforçar para serem os melhores que elas puderem ser. Como consequência, é comum americanos falarem sobre suas vitórias e sucessos e acreditarem que há sempre uma maneira de se fazer algo melhor.

Orientação a Longo Prazo versus Orientação a Curto Prazo: a quinta dimensão diz respeito a como as sociedades lidam com o tempo. Ou seja, essa dimensão refere-se a como a sociedade lembra do passado, age no presente e pensa no futuro. Sociedades com baixa pontuação nessa dimensão tendem a ter a orientação a curto prazo, refletindo na valorização e manutenção de normas, crenças e costumes bem estabelecidos. Já as sociedades com Orientação a Longo Prazo, com uma pontuação maior, tendem a encarar mudanças como algo natural, como uma preparação para o futuro que está por vir. O Brasil apresenta uma pontuação intermediária nessa dimensão cultural (44). Já os Estados Unidos apresentam uma baixa pontuação (26). Assim, as empresas americanas medem seu desempenho em curto prazo, levando as pessoas a se esforçarem por resultados rápidos em seu ambiente de trabalho.

Indulgência versus Restrição: por fim, a sexta dimensão relaciona-se a como as sociedades encaram a satisfação de seus desejos. A indulgência permite que as pessoas não se preocupem muito com as consequências de seus impulsos e a restrição é baseada no controle

da satisfação desses impulsos com normas sociais mais restritas. A alta pontuação do Brasil nessa dimensão (59) o caracteriza como uma sociedade indulgente. Pessoas em sociedades classificadas como indulgentes, geralmente, exibem uma vontade de realizarem seus impulsos e desejos e a aproveitar a vida e se divertir. Elas possuem uma atitude positiva e têm uma tendência ao otimismo. Além disso, atribuem maior grau de importância ao tempo de lazer e gastam o dinheiro como bem entendem. Os Estados Unidos, também, pontuam como uma sociedade indulgente (68).

As pontuações do Brasil e dos Estados Unidos quanto às dimensões de cultura nacional segundo Hofstede (2011) encontram-se resumidas no Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões culturais do Brasil e dos Estados Unidos

Dimensão Cultural	Brasil	Estados Unidos
Distância do Poder	Alta	Baixa
Individualismo	Baixo	Alto
Masculinidade	Intermediária	Alta
Aversão à Incerteza	Alta	Intermediária
Orientação a longo prazo	Intermediária	Baixa
Indulgência	Alta	Alta

Fonte: Adaptado de Hofstede (2011).

2.4 Hipóteses do estudo

Respaldando-se na revisão de literatura acerca da importância dada ao trabalho e concernente às características das culturas nacionais brasileira e estadunidense, levantaram-se 03 (três) hipóteses a serem testadas empiricamente, sumarizadas e explicadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Hipóteses do estudo

Hipótese	Descrição
H1	Países com alta pontuação na dimensão cultural “Distância do Poder”, a exemplo do Brasil, consideram símbolos de status e de poder como muito importantes para indicar posição social e “comunicar” respeito. Nesse sentido, dada a maior pontuação do Brasil nessa dimensão, se comparado aos Estados Unidos, espera-se que brasileiros valorizem o trabalho mais que americanos , considerando o trabalho como um possível símbolo para “comunicar” status e respeito.
H2	Países com alta pontuação na dimensão cultural “Aversão à Incerteza”, a exemplo do Brasil, lidam com menor conforto com o futuro incerto. Nesse sentido, dada a maior pontuação do Brasil nessa dimensão, se comparado aos Estados Unidos, espera-se que brasileiros considerem, em maior intensidade que americanos, que o trabalho deve vir antes, mesmo que isso signifique menos tempo extra , sendo o trabalho, portanto, um possível meio através do qual se cria segurança financeira e social frente a um futuro incerto.
H3	Países com alta pontuação nas dimensões culturais “Individualismo” e “Masculinidade”, a exemplo dos Estados Unidos, consideram que o sucesso deve ser baseado no mérito e que as pessoas devem se esforçar para serem os melhores que elas puderem ser. Nesse sentido, dada a maior pontuação dos Estados Unidos nessas duas dimensões, se comparados ao Brasil, espera-se que os americanos, em maior intensidade que brasileiros, deem importância ao trabalho duro como uma qualidade a ser ensinada às crianças e como um meio de alcançar o sucesso .

Fonte: Autor (2021).

Apresentadas as hipóteses do estudo, levantadas com respaldo na revisão de literatura sobre a temática da importância dada ao trabalho e sobre as características da cultura nacional do Brasil e dos Estados Unidos, serão expostos, a seguir, os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa para o teste empírico das referidas hipóteses.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto à natureza, o presente estudo se caracteriza como aplicado, o qual, de acordo com Thiollent (2009), é aquele que se dedica à investigação de problemas, à elaboração de diagnósticos e à procura por soluções para problemas nas organizações, instituições, grupos ou atores sociais. Neste estudo, a pesquisa aplicada foi utilizada para testar diferenças estatisticamente significantes entre Brasil e Estados Unidos quanto à importância dada ao trabalho por seus cidadãos.

Quanto à abordagem do problema, a presente investigação se caracteriza como quantitativa. Segundo Martins e Theóphilo (2007), as pesquisas quantitativas se caracterizam pela quantificação de dados e pela preocupação voltada à mensuração a partir de técnicas e métodos estatísticos. Isso se deu, no presente estudo, por meio de testes estatísticos de comparação de médias.

No tocante aos objetivos, a presente pesquisa se caracteriza como descritiva e exploratória. As pesquisas descritivas, em conformidade com Gil (2002, p. 44), “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”, tendo como objetivo levantar opiniões, estudar características de um grupo e identificar a existência de relações entre variáveis. Quanto ao cunho exploratório, Gonçalves (2003) assevera que esse tipo de pesquisa objetiva fornecer uma visão ampla de um fenômeno pouco explorado. Como destacado na seção introdutória deste estudo, pesquisas sobre a temática da importância dada ao trabalho não são tão exploradas na literatura sob uma perspectiva transcultural.

Quanto aos procedimentos técnicos, a presente pesquisa se classifica, primeiramente, como bibliográfica. A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material de estudos realizados anteriormente em artigos científicos ou livros sobre o tema abordado (GIL, 2002). A revisão de literatura permitiu o levantamento de hipóteses com respaldo teórico para serem testadas empiricamente. Ademais, a presente pesquisa se classifica como um estudo multicase, que, segundo Yin (2001), é uma variação do estudo de caso, em que o objetivo é conhecer e/ou comparar duas ou mais realidades e contextos diferentes que, neste caso, são o Brasil e os Estados Unidos.

3.2 População e amostragem

A amostra da pesquisa compôs-se por 2.596 americanos e por 1.762 brasileiros, provenientes do banco de dados *World Values Survey* (edição 7: 2017-2020), que se trata de uma investigação mundial sobre mudanças nas visões políticas e socioculturais dos indivíduos, e inclui, entre outros fatores, dados socioeconômicos e demográficos (WVS, 2021).

3.3 Instrumento de coleta de dados

Os dados analisados no presente estudo foram obtidos no banco de dados *World Values Survey* (WVS) - Edição 7 (2017-2020). A WVS é uma pesquisa conduzida por um grupo de cientistas sociais em universidades de ponta em todo o mundo. Trata-se de uma investigação mundial das mudanças nas visões políticas e socioculturais dos indivíduos. Os questionários usados no WVS contêm um grande conjunto de questões sobre valores sociais, econômicos e políticos, além de dados socioeconômicos e demográficos. Os questionários *Survey* seguem procedimentos científicos de amostragem. O principal método de coleta de dados no WVS é a aplicação de questionários presenciais na casa dos participantes, com anonimato garantido. As respostas são registradas em um questionário tradicional (“papel e caneta”) ou por meio de Entrevista Pessoal Assistida por Computador – CAPI (WVS, 2021).

A pesquisa WVS busca ajudar cientistas e formuladores de políticas a compreenderem as mudanças nas crenças, valores e motivações de indivíduos em todo o mundo. Milhares de cientistas políticos, sociólogos, administradores, psicólogos sociais, antropólogos e economistas têm usado esses dados para investigar uma variedade de assuntos, tais como desenvolvimento econômico, democratização, religião, igualdade de gênero, capital social, bem-estar subjetivo e confiança em grandes empresas (*e.g.*, ATHAYDE; COURA; DIAS, 2019).

As variáveis escolhidas para compor este estudo foram aquelas concernentes à principal temática da pesquisa, ou seja, variáveis presentes no banco de dados WVS que estivessem relacionadas à importância dada ao trabalho, sumarizadas no Quadro 3:

Quadro 3: Variáveis do estudo

Código da variável no presente estudo	Código da variável no banco de dados da WVS	Descrição	Tipo
Importância	Q5	Importância dada pelos respondentes ao trabalho	Importância dada ao trabalho
TrabalhoDuro	Q9	Importância dada pelos respondentes ao estímulo do trabalho duro em crianças	
TrabalhoPrimeiro	Q41	Concordância dos respondentes com a afirmação de que o trabalho deve sempre vir primeiro	
MudançasFuturas	Q43	Concordância dos respondentes com a afirmação de que, no futuro, será dada menor importância ao trabalho	
Sucesso	Q110	Opinião dos respondentes quanto à principal maneira de se alcançar sucesso: trabalho duro x sorte	

Fonte: Adaptado do banco de dados WVS (2021).

3.4 Técnica de análise de dados

As análises de dados foram realizadas por intermédio do software IBM® SPSS® 20.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Seguindo orientações de Tabachnick e Fidell (2001) e Miles e Shevlin (2001), as variáveis foram verificadas quanto à sua distribuição normal. A normalidade da distribuição dos dados também foi verificada pela construção de histogramas e pelos testes de Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk (FIELD, 2013). Ademais, realizou-se o Teste de Levene para verificar a homogeneidade das variâncias. Os referidos testes de normalidade apontaram a distribuição não-normal dos dados, o que, de antemão, sinalizou a necessidade de aplicação de teste não-paramétrico de comparação de médias (Teste de Mann-Whitney).

As variáveis de estudo foram apresentadas, inicialmente, por país, por meio da estatística descritiva, identificando as médias mais altas. Haja vista a não-normalidade da distribuição dos dados, testes não-paramétricos de Mann-Whitney para amostras independentes foram realizados, a fim de verificar quais variáveis apresentavam diferenças estatisticamente significantes (nível de significância $p < 0,05$) entre o Brasil e os Estados Unidos. Os resultados foram, então, discutidos, à luz da teoria relativa às características das culturas nacionais

brasileira e americana. Na seção subsequente, os resultados empíricos serão apresentados e discutidos.

4 RESULTADOS

4.1 Caracterização das amostras

As características sociodemográficas dos respondentes e as suas características relativas à importância dada ao trabalho estão sumarizadas nas Tabelas 1 e 2 respectivamente.

Tabela 1 – Características sociodemográficas das amostras

Variável sociodemográfica	Brasil (N=1.762)		Estados Unidos (N=2.596)	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Sexo	47,4%	52,6%	48,4%	51,6%
Idade	Média 42,61 anos		Média 46,73 anos	
Número de filhos	Moda 2 filhos		Moda 2 filhos	
Escolaridade	Fundamental 40,8%		Fundamental 3,0%	
	Médio 41,7%		Médio 52,9%	
	Superior 15,8%		Superior 42,8%	
Renda	Baixa 37,5%		Baixa 20,3%	
	Média 50,4%		Média 69,0%	
	Alta 5,3%		Alta 8,2%	

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2 – Características das amostras relativas à importância dada ao trabalho

Variável relativa ao trabalho	Brasil (N=1.762)		Estados Unidos (N=2.596)	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Importância dada pelos respondentes ao trabalho.	1,90	0,911	1,44	0,613
Importância dada pelos respondentes ao estímulo do trabalho duro em crianças.	1,31	0,463	1,45	0,498
Concordância dos respondentes com a afirmação de que o trabalho deve sempre vir primeiro.	3,21	1,075	2,84	0,906
Concordância dos respondentes com a afirmação de que, no futuro, será dada menor importância ao trabalho.	2,05	0,872	2,03	0,773
Opinião dos respondentes quanto à principal maneira de se alcançar sucesso: trabalho duro	3,70	2,585	4,63	3,478

Fonte: Dados da pesquisa.

A fim de verificar se as diferenças das médias relativas à importância dada ao trabalho, sumarizadas na Tabela 2, de fato representam diferenças estatisticamente significantes entre o Brasil e os Estados Unidos, isto é, que não podem ser atribuídas ao acaso e que podem ser estendidas à população, torna-se necessária a realização de testes estatísticos de comparação

de médias que, neste estudo, foram testes não-paramétricos de Mann-Whitney para amostras independentes, cujos resultados serão apresentados a seguir.

4.2 Testes de comparação de médias entre Brasil e Estados Unidos

A Tabela 3 apresenta os resultados dos testes estatísticos de comparação de médias entre o Brasil e os Estados Unidos para as variáveis relativas à importância atribuída pelos respondentes ao trabalho.

Tabela 3 – Teste de comparação de médias entre o Brasil e os Estados Unidos

Variável	Sig.
Importância dada pelos respondentes ao trabalho.	0,000*
Importância dada pelos respondentes ao estímulo do trabalho duro em crianças.	0,000*
Concordância dos respondentes com a afirmação de que o trabalho deve sempre vir primeiro.	0,000*
Concordância dos respondentes com a afirmação de que, no futuro, será dada menor importância ao trabalho.	0,138
Opinião dos respondentes quanto à principal maneira de se alcançar sucesso: trabalho duro.	0,000*

Nota: * $p < 0,001$

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apontado pela Tabela 3, identificou-se diferença estatisticamente significativa ($p < 0,001$) entre os dois países para quatro das cinco variáveis tomadas no estudo para representar a importância dada pelos respondentes ao trabalho. Entrecruzando-se as Tabelas 2 e 3, os resultados apontam que, quanto à variável “Importância”, os brasileiros atribuem maior importância ao trabalho que os americanos. De acordo com a hipótese 1 (H1) deste estudo, esperava-se que brasileiros valorizassem o trabalho mais que americanos, considerando o trabalho como um possível símbolo para “comunicar” status e respeito, dada a sua maior pontuação que americanos na dimensão cultural “Distância do Poder”. Países com alta pontuação nessa dimensão cultural consideram símbolos de status e de poder como muito importantes para indicar posição social e “comunicar” respeito. Esse resultado vai ao encontro do estudo desenvolvido por Lima *et al* (2013, p. 63). Os referidos autores afirmam que “ser reconhecido pelos colegas do trabalho e pelas outras pessoas como um trabalhador traz um sentimento de realização e competência”. Ribeiro (2017) reforça, ainda, que o trabalho pode ser considerado como uma forma que possibilita conquistas de bens e materiais, o que pode ser atrelado a um símbolo de status e poder. Portanto, os resultados empíricos confirmaram a Hipótese 1 (H1).

No tocante à variável “TrabalhoPrimeiro”, os resultados indicam que os brasileiros consideram, em maior intensidade que os americanos, que o trabalho deve sempre vir primeiro, mesmo que isso signifique menos tempo extra. De acordo com a hipótese 2 (H2) deste estudo, esperava-se que brasileiros considerassem, em maior intensidade que americanos, que o trabalho deve vir antes, dada a sua maior pontuação que americanos na dimensão cultural “Aversão à Incerteza”. Países com alta pontuação nessa dimensão cultural, a exemplo do Brasil, lidam com menor conforto com o futuro incerto, sendo o trabalho, portanto, um possível meio através do qual se cria segurança financeira e social frente a um futuro incerto. Paralelo a esse resultado, Sennett (2015) afirma que o trabalhador atual convive com o sentimento de perda do controle de sua vida, conseqüentemente, torna-se ansioso, pois a dinâmica atual do trabalho não dá garantias quanto ao seu futuro. Complementarmente, Islam (2020) diz que o futuro do trabalho é, hoje, profundamente incerto. Em meio a esse cenário de incertezas, indivíduos de países com maior pontuação na dimensão cultural “Aversão à incerteza”, a exemplo do Brasil, podem priorizar o trabalho como uma forma de garantir maior segurança. Portanto, os resultados empíricos confirmaram a Hipótese 2 (H2).

Concernente à variável “TrabalhoDuro”, os resultados apontam que os americanos atribuem maior importância ao ensino do trabalho duro às crianças, se comparados aos brasileiros. Ademais, os resultados indicam que os americanos consideram, em maior intensidade que brasileiros, o sucesso como resultante do trabalho duro e não de mera sorte. Em conformidade com a hipótese 3 (H3) deste estudo, esperava-se que os americanos, em maior intensidade que brasileiros, dessem importância ao trabalho duro como uma qualidade a ser ensinada às crianças e como um meio de alcançar o sucesso, dada a sua maior pontuação que brasileiros nas dimensões culturais “Individualismo” e “Masculinidade”. Países com alta pontuação nessas dimensões culturais, a exemplo dos Estados Unidos, consideram que o sucesso deve ser baseado no mérito e que as pessoas devem se esforçar para serem os melhores que elas puderem ser. Souza e Vasconcelos (2021, p. 192) enfatizam que “o mérito oferta a todos os indivíduos as mesmas chances de conseguir se destacar dentro de critérios previamente estabelecidos e cientes por todos”. Portanto, os resultados empíricos confirmaram a Hipótese 3 (H3).

Por fim, não se identificou diferença estatisticamente significativa para a variável “MudançasFuturas”, a qual mensurou a concordância dos respondentes com a afirmação de que, no futuro, será dada menor importância ao trabalho. Isso significa que, apesar de as médias serem levemente diferentes entre os dois países para essa variável específica, não se pode concluir que um dos países concorda em maior ou menor grau com a referida afirmação. A

incerteza quanto à importância que o trabalho terá no futuro, tratada nessa variável, encontra respaldo em Goulart (2009, p. 53), o qual assevera que, “no momento atual, o significado do trabalho parece refletir um modelo de incerteza, descontinuidade e vulnerabilidade social e exigir a pulverização dos modos de pensar, visualizar e enfrentar o futuro laboral”. Semelhantemente, Ribeiro (2017) afirma que, na sociedade atual, não há maneiras através das quais o homem consegue prever categoricamente o seu futuro. Isso porque hoje, os caminhos são muitos, as oportunidades aparecem “à velocidade da luz” e as prateleiras estão cheias de objetos para consumo, inclusive o “produto humano”.

Em suma, das cinco variáveis tomadas no presente estudo para mensurar a importância dada ao trabalho, quatro apresentaram diferenças estatisticamente significantes entre o Brasil e os Estados Unidos e, dessas quatro, todas confirmaram as hipóteses previamente levantadas com respaldo teórico para serem testadas empiricamente. Duas variáveis apontaram os brasileiros como aqueles que atribuem maior importância ao trabalho e duas variáveis apontaram os americanos. O presente trabalho, portanto, permitiu discutir especificidades dos dois países quanto à temática por meio de uma abordagem transcultural, não tão comumente explorada na literatura. A confirmação das hipóteses joga luz no possível poder de influência da cultura nacional em valores, atitudes e comportamentos individuais. Os achados deste estudo fortalecem o respaldo teórico-empírico para considerar que a cultura pode influenciar valores, atitudes e comportamentos individuais já sugerido em pesquisas prévias (*e.g.*, MOTTA; GOMES, 2019; GOMES *et al.*, 2016; OLIVEIRA; ALVES, 2015; ANDERY, 2011).

Uma vez que a presente investigação não realiza um estudo estatístico de causalidade, que poderia se dar, por exemplo, por meio de regressões lineares múltiplas e de modelagem de equações estruturais, não se pode afirmar, categoricamente, que as diferenças quanto à importância dada ao trabalho por brasileiros e americanos se devem às suas diferenças em termos de cultura nacional. Todavia, este estudo se mostra relevante no sentido de salientar que o perfil de brasileiros e americanos quanto à importância dada pelos mesmos ao trabalho se mostra compatível com as características culturais dos dois países comparados. As especificidades de cada país quanto à importância dada ao trabalho foram discutidas à luz da cultura nacional e, nesse sentido, infere-se que variáveis relativas à cultura nacional merecem ser incluídas na proposta futura de modelos explicativos da importância dada ao trabalho, em conjunto com outras variáveis preditoras.

5 CONCLUSÃO

O objetivo geral do presente estudo foi atingido com êxito, a saber: analisar diferenças entre o Brasil e os Estados Unidos quanto à importância dada ao trabalho por brasileiros e americanos. As referidas diferenças foram discutidas à luz das características culturais dos dois países comparados e à luz de estudos prévios relativos à temática. Ademais, obteve-se sucesso no alcance dos objetivos específicos. Procedeu-se com revisão bibliográfica sobre o tema da importância dada ao trabalho e sobre características das culturas nacionais brasileira e americana, a fim de subsidiar o levantamento de hipóteses com respaldo teórico para serem testadas empiricamente. As médias das variáveis relacionadas à importância dada ao trabalho no Brasil e nos Estados Unidos foram comparadas estatisticamente e as referidas diferenças mostraram-se compatíveis com as características das culturas nacionais brasileira e estadunidense, salientando a importância de tratar a temática em questão sob uma abordagem transcultural.

Das cinco variáveis tomadas no presente estudo para mensurar a importância dada ao trabalho, quatro apresentaram diferenças estatisticamente significantes entre o Brasil e os Estados Unidos e, dessas quatro, todas confirmaram as hipóteses previamente levantadas com respaldo teórico. Dentre as quatro variáveis que apresentaram diferenças estatisticamente significantes entre os dois países, duas apontaram os brasileiros como aqueles que atribuem maior importância ao trabalho e duas apontaram os americanos. Portanto, este estudo propõe que cada país valoriza o trabalho sob perspectivas diferentes, as quais encontram respaldo nas suas próprias características culturais capazes de exercer influência em valores, atitudes e comportamentos individuais.

Em tempos de crescente internacionalização e elevação no número de empresas multinacionais e no intercâmbio não apenas de produtos, mas, também, de pessoas entre empresas (ATHAYDE *et al.*, 2019), a presente pesquisa salienta a importância de se estudar variáveis relativas ao trabalho e as suas especificidades entre países, no sentido de que políticas de gestão de pessoas sejam mais contextualizadas, assertivas e compatíveis com as características individuais de colaboradores em cada país. É necessário que a gestão de pessoas em empresas multinacionais leve em consideração que a forma como seus colaboradores lidam com o trabalho pode variar de acordo com o país em que as empresas filiais estão localizadas. Mesmo que uma empresa apresente uma cultura organizacional forte, é preciso levar em conta que os valores, atitudes e comportamentos de seus colaboradores podem variar dada a possível influência da cultura nacional dentro da qual estão inseridos.

O presente estudo focou em utilizar, mormente, métodos estatísticos confiáveis, todavia, reconhece-se, como limitação, que o mesmo poderia ser complementado por meio de instrumentos de coleta de dados tipicamente qualitativos, como entrevistas, por exemplo, a fim de entender, de forma mais aprofundada, os detalhes relativos à importância dada ao trabalho por brasileiros e por americanos, fazendo-se uso, neste caso, de uma abordagem multimétodo (pesquisa quali-quanti).

O presente estudo pode subsidiar futuras comparações transculturais entre Brasil e Estados Unidos, visando construir uma linha cronológica sobre a importância dada ao trabalho por seus cidadãos ao longo do tempo. Essa sugestão de pesquisa futura se mostra relevante, visto que o trabalho, ao longo do tempo, tende a ganhar novos tipos de importância e significado (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014; COUTINHO, 2009; MENDES, 2007; BORGES; TAMAYO, 2001). Ademais, dada a importância do tema, sugere-se a realização de investigações ulteriores que comparem o Brasil com países de realidades culturais mais próximas como, por exemplo, outros países latino-americanos. Dessa maneira, será possível verificar se há diferenças significativas quanto à i.

REFERÊNCIAS

ANDERY, M. A. P. A. Comportamento e cultura na perspectiva da análise do comportamento. **Revista Perspectivas**, v. 2, n. 2, p. 203-217, 2011.

ATHAYDE, A. L. M.; COURA, K. V.; DIAS, G. P. de F. Confiança em grandes empresas: uma comparação entre Brasil e Estados Unidos. **Revista de Administração da UEG**, v. 10, n. 1, p. 6-20, 2019.

ATHAYDE, A. L. M.; SANTOS, C. L. T.; FIUZA, G. D.; COSTA, A. C. R. Gestão Internacional de Pessoas: Novas Possibilidades de Pesquisa. **Revista PRETEXTO**, v. 20, n. 2, p. 67-86, 2019.

AZEVEDO, A. M. Trabalho com significado e sentido de vida: um estudo com líderes empresariais. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Vol. 40, p. 57-74, 2020.

BORGES, L. O. O Significado do trabalho e a socialização organizacional: Um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados. **Tese de Doutorado**. Universidade de Brasília, Distrito Federal, 1998.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.

BRIEF, A. P.; NORD, W. R. **Meanings of occupational work: A collection of essays**. Lexington: Lexington Books, 1990.

CARRILLO-GARCÍA, C.; SOLANO-RUIZ, M. del C.; MARTÍNEZ-ROCHE, M. E.; GÓMEZ-GARCÍA, C. I. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais de saúde. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 21, n. 6, 2013.

CLOSS, L. Q; OLIVEIRA, S. R. de. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 19, n. 4, p. 525-543, 2015.

COSTA, D. P.; MARINHO, C. de F.; LIRA, E. R. O Território usado e a renda da terra. **Campo-Território: Revista de Geografia Agrária**, v. 13, n. 30, p. 34-61. 2018.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e desconhecimento. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta, 2001.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e desconhecimento. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. (Orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta, p. 58, 2001.

FARIA, J. H. **Economia política do poder**: as práticas do controle nas organizações. Curitiba: Juruá, 2004.

FERRER, F. **Reestruturação capitalista**: caminhos e descaminhos da tecnologia da informação. São Paulo: Moderna, p. 51, 1998.

FIELD, A. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. London: Sage Publications, 2013.

GIL, A C. Como classificar as pesquisas? **Ed. Atlas**, v. 4, p. 44-45, 2002.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Universidade do Extremo Sul Catarinense, vol. 12, n. 1, p. 47-55, 2009.

GOMES, I. D.; SILVA, L. B. da; SILVA, A. M. S.; PASCUAL, J. G.; COLAÇO, V. de F. R.; XIMENES, V. M. O social e o cultural na perspectiva histórico-cultural: tendências conceituais contemporâneas. **Psicologia em Revista**, v. 22, n. 3, p. 814-831, 2016.

GONÇALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2003.

GORZ, A. **A crise e o êxodo da sociedade salarial**. Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Instituto Humanitas Unisinos. São Leopoldo: Cadernos IHU Ideias, ano 3 - nº 31, 2005.

GUIMARÃES, N. A. TRABALHO: UMA CATEGORIA-CHAVE NO IMAGINÁRIO JUVENIL? **Retratos da Juventude Brasileira [título provisório]**, São Paulo, p. 1-27, novembro, 2004.

HABERMAS, J. (2002). **Racionalidade e comunicação**. Lisboa: Edições 70.

HABERMAS, J. (1988). **Teoria de la Acción Comunicativa**. Madrid: Taurus.

HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, G. J.; MINKOV, M. **Cultures and Organizations: Software for the Mind**. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. [S.l.]: McGraw-Hill, 2010.

HOFSTEDE, G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, n. 1, p. 1-26, 2011.

KRISCHKE, P. J. Perfil da juventude brasileira: questões sobre cultura política e participação democrática. **Revista Internacional Interdisciplina Rinterthesis**. UFSC, v. 1, ed. 2, p. 1-27, 01 de jan. 2004.

ISLAM, G. Futuro (s) do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 5, p. 365-370, 2020.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: UNESP, p. 33, 1999.

LIMA, M. P. de; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie [online]*, vol.14, n.2, p.42-68, 2013.

MARTINS, G., & THEÓPHILO, C. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de produzir mais-valia. In **O Capital** (livro 1, vol. 1, cap. V). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

MARX, K. Trabalho alienado (Primeiro manuscrito). In FROMM, E. (Org.). **O conceito marxista de homem**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MENDES, A. M. B; MORRONE, C. F; WATRIN, B; VIEIRA, G; SANTOS, M. & BRAUER, S. Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST): construção e validação (resumo). In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (org.). **Anais da XXX Reunião Anual de Psicologia. Brasília: SBP**, p. 223, 2000.

MENDES, A. M. B. Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 368, 2007.

MILES, J.; SHEVLIN, M. **Applying regression and correlation**. Londres, Inglaterra: Sage, 2001.

MONTEIRO, R. A. P. A importância do trabalho na transição para a vida adulta. **Densidades**, n. 4, 2014.

MOTTA, L. A. S. da; GOMES, J. S. Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública. **Contabilidad y Negocios**, v. 14, n. 27, p. 89-103, 2019.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Abordagem crítica nos Estudos Organizacionais: concepção de indivíduo sob a perspectiva emancipatória. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 4, p. 503-519, 2013.

MOW International Research Team. **The meaning of working**. New york: Academic Press, 1987.

NASCIMENTO, K. S. **Avaliação postural e capacidade laboral de trabalhadores portadores de deficiência física**. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia). Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ. João Pessoa, p. 64, 2008.

OLIVEIRA, E. de; ALVES, A. F. Uma análise literária sobre o conceito de cultura. **Revista Brasileira de Educação e Cultura**, n. 11, p. 1-18, 2015.

OLIVEIRA, E. M. **Transformações no Mundo do Trabalho, da Revolução Industrial aos Nossos Dias**. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em História). Universidade Federal de Uberlândia - UFU. Revista Caminhos de Geografia, v. 5, n. 11, p.85, 2004.

RIBEIRO, R. da C. A Influência e a Importância do Trabalho para a Sociedade e suas Diferentes Concepções. In: VIII Jornada Internacional Políticas Públicas. Anais eletrônicos... São Luís: Universidade federal do Maranhão (UFMA), 2017.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F., O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica, **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 2, Artigo 6, p. 335-341, Rio de Janeiro, 2015.

SANCHES, S; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**, [s. l.], 25 set. 2003.

SÁ, R. A. de; WANDERBROOKE, A. C. N. de S. Os significados do trabalho face ao envelhecimento para servidoras de uma instituição pública de ensino superior. **Boletim de Psicologia**, v. 66, n. 145, p. 145-157, 2016.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Relatório Mundial sobre a Deficiência**. São Paulo: SEDPcD, p. 269-274, 2012.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2015. p. 13-75.

SIMONI, M. Trabalhar é preciso: reflexões sobre o conceito de trabalho humano e suas implicações para a engenharia de produção. 1996. **Tese de Doutorado em Engenharia de Produção** Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1996.

SOUZA, A. R. da S; VASCONCELOS, I. F. F. G de. Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional? **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 190-202, 2021.

SUPER, D. E; SVERKO, B. **Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1995.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. New York, USA: Harper Collins, 2001.

TENÓRIO, F. G. (Org.). **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**, 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 195-200, 2006.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; OLIVEIRA, M. S. de. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, v. 19, n. 3, p. 157-238, 2014.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Saraiva, 2009.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TRABALHO. In: Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2020. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/trabalho>. Acesso em: 11 jan. 2021.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial 1. p. 38-46, 2007.

VIEGAS, S. Trabalho e vida. In: Conferência para os profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INPS. 1989, **Anais...** Belo Horizonte, p. 10-11, 1989.

VIGNOLES, V. L. et al. Beyond the “East-West” Dichotomy: Global Variation in Cultural Models of Selfhood. **Journal of Experimental Psychology: General**, v. 145, n. 8, p. 966-1000, 2016.

WORLD VALUES SURVEY (WVS). **What we do**. Disponível em: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>. Acesso em: 04 fev. 2021.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi- 2.ed. - Porto Alegre: Bookman, 2001.