

Sentidos do trabalho no serviço público: evidências da estrutura fatorial de escala de medida

Meaning of work in the public service: evidence on the factorial structure of a measurement scale

Sentidos del trabajo en el servicio público: evidencias sobre la estructura factorial de una escala de medición

GT05 - Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no Serviço Público

Victória Mirelly de Souza Tolentino, Universidade Federal de Roraima (UFRR)

Silas Dias Mendes Costa, Universidade Federal de Roraima (UFRR)

Vinicius Carvalho Pinto, Universidade Federal de Roraima (UFRR)

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a estrutura fatorial da Escala de Trabalho com Sentido (ETS) aplicada a servidores estaduais do Poder Executivo de Roraima. Participaram 241 servidores públicos vinculados a diferentes secretarias governamentais. A coleta de dados ocorreu por meio da ETS, instrumento originalmente proposto e validado por Bendassolli e Borges-Andrade, cuja estrutura teórica contempla seis dimensões. Os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória, com extração por componentes principais e rotação Varimax. Embora o modelo original preveja seis fatores, os resultados indicaram solução bidimensional, sugerindo a presença de construtos de ordem superior. O primeiro fator reuniu predominantemente itens associados à dimensão experiencial/instrumental do trabalho, enquanto o segundo concentrou itens de natureza simbólica/valorativa. Como contribuição para a administração pública, o estudo apresenta evidências de validade estrutural da ETS em contexto governamental estadual, identifica redução dimensional do construto trabalho com sentido entre servidores e fornece parâmetros empíricos para uso do instrumento em diagnósticos organizacionais e pesquisas futuras no setor público.

Palavras-chave: Trabalho com sentido, servidores públicos, análise fatorial exploratória, validação de escala.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the factorial structure of the Meaningful Work Scale (ETS) applied to state civil servants of the Executive Branch in Roraima. A total of 241 public employees from different governmental departments participated in the research. Data were collected using the ETS, an instrument originally proposed and validated by Bendassolli and Borges-Andrade, whose theoretical structure comprises six dimensions. Data were submitted to exploratory factor analysis, using principal component extraction and Varimax rotation. Although the original model proposes six factors, the results indicated a bidimensional solution, suggesting the presence of higher-order constructs. The first factor predominantly grouped items related to the experiential/instrumental dimension of work, whereas the second concentrated items of a symbolic/valuative nature. As a contribution to public administration, the study provides evidence of the ETS structural validity in a state governmental context, identifies dimensional reduction of the meaningful work construct among civil servants, and offers empirical parameters for using the instrument in organizational diagnostics and future research in the public sector.

Keywords: Meaningful work, public servants, exploratory factor analysis, scale validation.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la estructura factorial de la Escala de Trabajo con Sentido (ETS) aplicada a servidores públicos estatales del Poder Ejecutivo en Roraima. Participaron 241 empleados públicos vinculados a diferentes secretarías gubernamentales. La recolección de datos se realizó mediante la ETS, instrumento originalmente propuesto y validado por Bendassolli y Borges-Andrade, cuya estructura teórica

contempla seis dimensiones. Los datos fueron sometidos a análisis factorial exploratorio, con extracción por componentes principales y rotación Varimax. Aunque el modelo original prevé seis factores, los resultados indicaron una solución bidimensional, sugiriendo la presencia de constructos de orden superior. El primer factor reunió predominantemente ítems asociados a la dimensión experiencial/instrumental del trabajo, mientras que el segundo concentró ítems de naturaleza simbólica/valorativa. Como contribución a la administración pública, el estudio presenta evidencias de validez estructural de la ETS en un contexto gubernamental estatal, identifica reducción dimensional del constructo trabajo con sentido entre servidores y aporta parámetros empíricos para el uso del instrumento en diagnósticos organizacionales e investigaciones futuras en el sector público.

Palabras clave: Trabajo con sentido, servidores públicos, análisis factorial exploratorio, validación de escala.

1. Introdução

O sentido do trabalho refere-se à produção de significado na atividade laboral, envolvendo a capacidade de antecipar consequências, atribuir finalidade às ações e perceber coerência entre o que se faz e o que se valoriza (Bensassolli & Borges-Andrade, 2015; Costa et al., 2025). Desde que a psicologia incorporou o trabalho como fenômeno central da experiência humana, ele passou a ser analisado como elemento estruturante da identidade e da motivação. Na perspectiva da autodeterminação, o trabalho tem sentido quando oferece propósito, direção e oportunidade de mobilizar competências (Morin, 2003; 2007).

No campo organizacional, o debate ganha densidade ao articular vivência subjetiva e características do cargo (Hackman & Oldham, 1975; Vieira & Costa, 2024; Rezende & Costa, 2024). Segundo Hackman e Oldham (1975), atributos do desenho do trabalho favorecem estados psicológicos como significância e responsabilidade percebidas, influenciando motivação e interpretação da tarefa. Assim, o sentido do trabalho emerge da interação entre pessoa, tarefa e contexto organizacional, não sendo mera disposição individual.

A partir dos anos 1980, a agenda empírica passa a investigar como o significado se estrutura e varia entre grupos. Estudos como os de Harpaz (1986) e Sverko (1989) indicam que o sentido do trabalho possui organização interna e depende de trajetórias e condições sociais. O programa do MOW *International Research Team* (MOW, 1987) consolida essa perspectiva ao propor componentes comparáveis internacionalmente, como centralidade e normas sociais, estimulando o desenvolvimento de instrumentos mais estáveis (Costa & Vieira 2024).

Nos anos 1990–2000, o foco desloca-se para maior precisão conceitual e psicométrica. Conforme Morin (2001), o sentido envolve significação, orientação, coerência, articulando valor atribuído e finalidade percebida, distinguindo-se de satisfação. Morin e Dassa (2006) destacam a necessidade de escalas que representem o construto sem reduzi-lo a avaliações genéricas. Ademais, Bendassolli e Gondim (2014) diferenciam significados (coletivos) de sentidos (apropriados individualmente), reforçando a importância de delimitações conceituais claras.

Nesse percurso, consolida-se a Escala de Trabalho com Sentido (ETS), derivada de modelo canadense de Morin (1997, 2003, 2007), com sucessivas versões empíricas que variaram entre cinco e oito fatores. A validação verificada por Bendassolli e Borges-Andrade (2015) junto a profissionais da

indústria criativa, estruturou o construto em seis dimensões: utilidade social, ética, liberdade, aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações e coerência/expressividade. Contudo, a literatura registra variações fatoriais conforme o público investigado (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015; Morin, 2003; Morin & Dassa, 2006), sugerindo instabilidade estrutural.

Diante desse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar a estrutura fatorial da ETS aplicada a servidores estaduais do Poder Executivo de Roraima (RR). Parte-se da seguinte questão de pesquisa: a estrutura hexadimensional da ETS se mantém estável no contexto do serviço público ou evidencia redução dimensional e sobreposição entre fatores? Para responder a esse questionamento, o artigo organiza-se, além desta introdução, em revisão teórica, método, apresentação de resultados e discussões e considerações finais.

2. Referencial teórico

Os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho consolidaram uma agenda comparativa e multinacional que permitiu tratar o fenômeno com maior sistematicidade. O programa *Meaning of Working* (MOW) tornou-se referência ao propor componentes passíveis de operacionalização — como centralidade do trabalho, normas sociais e resultados valorizados — e ao possibilitar comparações entre países e ocupações (MOW, 1987). Pesquisas subsequentes destacaram a necessidade de instrumentos estáveis e de modelos capazes de captar heterogeneidade contextual e trajetórias ocupacionais (Harpaz, 1986; Sverko, 1989).

Do ponto de vista conceitual, o trabalho com sentido refere-se à produção de significado na atividade laboral: antever consequências, atribuir finalidade e perceber coerência entre ações e valores pessoais. Morin (2001) define sentido como percepção de significação, orientação e coerência, distinguindo-o de satisfação ou mera preferência. Rosso et al. (2010) reforçam o caráter multinível e multideterminado do construto, que articula fontes individuais, relacionais e contextuais, o que exige instrumentos capazes de captar tanto a dimensão subjetiva quanto condicionantes organizacionais.

No campo organizacional, a ênfase deslocou-se para a interação entre pessoa, tarefa e desenho do trabalho. Hackman e Oldham (1975) demonstraram que características do cargo (variedade, identidade, significado, autonomia, feedback) promovem estados psicológicos que aumentam percepção de significado e responsabilidade, afetando motivação e interpretação da tarefa. Assim, o sentido do trabalho deve ser compreendido como resultado de uma interação entre atributos objetivos do trabalho e experiências subjetivas, e não como uma disposição individual isolada (Hackman & Oldham, 1975).

A evolução empírica nas décadas seguintes intensificou a preocupação com estabilidade fatorial e validade cruzada. Harpaz (1986) e Sverko (1989) mostraram que o sentido do trabalho possui estrutura interna passível de modelagem e comparação, enquanto o programa MOW deu base heurística para estudos internacionais. Morin (2001) sistematizou critérios para trabalho com sentido e, com Dassa (2006), defendeu escalas que representem o construto sem reduzi-lo a avaliações genéricas, impulsionando esforços de construção e validação psicométrica (Morin, 2001; Morin & Dassa, 2006).

Quanto às escalas, a trajetória da Escala do Trabalho com Sentido (ETS) ilustra a variação empírica: versão preliminar com 30 itens aplicada a profissionais de saúde e serviço social ($n = 582$) apresentou estrutura multifatorial; uma segunda aplicação com 35 itens ($n = 262$) chegou a oito fatores (Morin, 2003); Morin e Dassa propuseram posteriormente uma versão de 25 itens com cinco fatores (Morin & Dassa, 2006). Essas mudanças evidenciam sensibilidade amostral e necessidade de replicações em contextos distintos.

No Brasil, adaptações e estudos subsequentes apontaram para soluções fatoriais diversas. Bendassolli e Borges-Andrade (2015) propuseram uma versão da ETS organizada em seis dimensões (utilidade social, ética, liberdade, aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações, coerência/expressividade) aplicada a profissionais das indústrias criativas — contexto no qual coerência e expressividade emergiram com força analítica. Investigações preliminares de adaptação relatam amostras e soluções variadas, indicando que o contexto ocupacional modera a estrutura do instrumento (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015).

A discussão conceitual também avançou no sentido de delimitar fronteiras e evitar sobreposição com construtos correlatos. Bendassolli e Gondim (2014) distinguem “significados” (mais coletivos e socialmente compartilhados) de “sentidos” (apropriados na experiência individual), o que orienta o desenho de itens. Rosso et al. (2010) argumentam que o sentido do trabalho combina fontes individuais, relacionais e institucionais, justificando abordagens multinível e a busca por evidências de validade convergente, discriminante e estrutural em diferentes populações.

Estudos mais recentes ampliam e problematizam dimensões originalmente propostas. Pesquisas brasileiras indicam que “manter-se ocupado” nem sempre confere sentido intrínseco (Costa et al., 2025), e que variáveis contextuais, como legitimidade institucional e expectativas sociais, tornam dimensões como utilidade social e ética particularmente relevantes no serviço público. Essas evidências reforçam a hipótese de que a estrutura fatorial pode se condensar em fatores de ordem superior ou apresentar cargas cruzadas, exigindo modelos hierárquicos e análises complementares (Costa et al., 2023; Costa & Vieira, 2024).

A aplicação da ETS ao serviço público é relevante porque o sentido do trabalho combina fontes individuais, relacionais e contextuais e influencia resultados organizacionais centrais, como engajamento e desempenho (Rosso et al., 2010). Além disso, evidências clássicas sobre desenho do trabalho mostram que atributos da tarefa geram estados de significância e responsabilidade, moldando interpretação e motivação no trabalho (Hackman & Oldham, 1975). Por fim, programas comparativos internacionais consolidaram componentes estruturais do significado do trabalho, o que legitima validações contextuais da ETS (MOW 1987).

Validar a ETS em servidores estaduais é necessário porque a trajetória empírica do instrumento apresenta variações fatoriais entre amostras, o que pode refletir diferenças contextuais e ocupacionais (Morin, 2001; Morin & Dassa, 2006). Versões preliminares e subsequentes da escala mostraram de cinco a oito fatores dependendo do público, enquanto a adaptação brasileira de Bendassolli e Borges-Andrade (2015) reportou seis dimensões em trabalhadores criativos. Investigar a estrutura em servidores públicos permite avaliar estabilidade, cargas cruzadas e possibilidade de fatores de ordem superior.

O setor público apresenta características institucionais que podem condicionar a percepção de sentido: motivação pró-social e foco em valor público (*public service motivation*) reforçam utilidade social e ética (Perry & Wise, 1990); lideranças e identidades organizacionais atuam como sinais de sentido, ampliando ou reduzindo dimensões simbólicas (Tummers & Knies, 2013); e arranjos formais (estabilidade, normas e procedimentos) modulam autonomia, feedback e reconhecimento, elementos centrais para a experiência instrumental do trabalho (Hackman & Oldham, 1975). Essas especificidades justificam validações da ETS em contexto estadual.

3. Método

Para atingir o objetivo proposto — analisar a estrutura fatorial da Escala de Trabalho com Sentido (ETS) em servidores estaduais de Roraima — realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo e quantitativo, cuja finalidade é expor características de um fenômeno e estabelecer correlações entre variáveis observadas (Vergara, 2009). A pesquisa descritiva não busca manipular variáveis, mas delimitar e quantificar atributos relevantes do construto investigado, subsidiando interpretações estatísticas e inferências sobre a população estudada (Vergara, 2009).

No que tange aos meios, a investigação seguiu os procedimentos próximos a um estudo de caso, visando aprofundar o conhecimento sobre o serviço público estadual e, em específico, sobre a estrutura fatorial da escala aplicada nesse contexto (Vergara, 2009). O desenho em formato de estudo de caso permite examinar fenômenos em contexto real, integrar múltiplas evidências e captar nuances institucionais que impactam a mensuração do sentido do trabalho, favorecendo interpretações ricas e contextualizadas para o setor público.

Do ponto de vista ético, todos os procedimentos obedeceram às diretrizes nacionais aplicáveis à pesquisa em ciências humanas e sociais, em especial a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Conselho Nacional de Saúde — Brasil, 2016), que regulamenta consentimento livre e esclarecido, confidencialidade e proteção aos participantes. Participaram apenas servidores maiores de 18 anos que assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; as respostas foram coletadas de forma anônima e os dados armazenados garantindo sigilo e acesso restrito (Brasil, 2016).

A amostra contemplou servidores lotados em distintas secretarias do Poder Executivo. A coleta ocorreu entre setembro e novembro de 2025, via formulário eletrônico. Para o cálculo amostral adotou-se a regra prática de 5 a 10 respondentes por item em análises fatoriais (razão $5\times$ e $10\times$ o número de itens): para 24 itens, $5\times 24 = 120$ (mínimo) e $10\times 24 = 240$ (desejável). Esse cálculo tem fundamento em Hair Jr. et al. (2009), usual nas pesquisas quantitativas em que se analisam aspectos comportamentais. Assim, obtiveram-se 241 questionários válidos (de 250 recebidos); formulários com respostas incompletas foram excluídos.

O instrumento incluiu dois blocos: (a) questões sociodemográficas e profissionais; (b) a ETS adaptada conforme a versão nacional (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015). A escala utilizada contém 24 itens distribuídos em seis dimensões (quatro itens por dimensão). As respostas adotaram escala do tipo Likert de 1 (extremamente em desacordo) a 6 pontos (extremamente de acordo). Conforme

orientação dos autores, o diagnóstico do sentido do trabalho se dá pela média dos escores médios em cada fator (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015).

Na etapa de tratamento dos dados, realizou-se Análise Fatorial Exploratória (AFE) para examinar estrutura e cargas; os procedimentos seguiram recomendações clássicas de análise fatorial e multivariada (Hair Jr. et al., 2009). Os dados foram organizados em Microsoft Excel e analisados no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23, adotando extração por componentes principais e rotação Varimax; critérios de corte para cargas, comunalidades e índices de consistência interna foram adotados conforme a prática da literatura. Os resultados e discussão da pesquisa são apresentados na seção seguinte.

3. Resultados e discussão

Os resultados foram organizados inicialmente pela apresentação do perfil dos participantes, contemplando variáveis como sexo, faixa etária, presença de necessidade especial, estado civil e escolaridade. Em seguida, procedeu-se à análise fatorial, incluindo os testes de adequação da matriz (KMO e Bartlett), exame das comunalidades e agrupamento dos itens em fatores com base nas cargas fatoriais. Posteriormente, desenvolveu-se a discussão da estrutura fatorial da ETS no contexto do serviço público, interpretando os fatores identificados à luz da literatura.

3.1 Perfil dos participantes

A amostra da pesquisa foi composta por 241 servidores estaduais. Predominaram servidoras do sexo feminino (60,2%, $n = 145$), enquanto o sexo masculino correspondeu a 39,8% ($n = 96$). A distribuição etária mostra variabilidade: 18–23 (10,8%, $n = 26$), 24–29 (19,1%, $n = 46$), 30–35 (16,2%, $n = 39$), 36–41 (14,1%, $n = 34$), 42–47 (18,7%, $n = 45$), 48–53 (11,6%, $n = 28$) e 54 ou mais (9,5%, $n = 23$). Observa-se leve concentração na faixa 24–29 anos. Em relação a necessidades especiais, a maioria declarou não possuir qualquer deficiência (93,0%, $n = 225$); 5,0% ($n = 12$) indicaram deficiência física e 2,0% ($n = 4$) relataram deficiência mental.

Quanto ao estado civil, predominaram solteiros (48,5%, $n = 117$) e casados/união estável (42,7%, $n = 103$); desquitados corresponderam a 4,1% ($n = 10$), viúvos a 2,5% ($n = 6$) e outras categorias a 2,1% ($n = 5$). Esses dados demográficos são relevantes para interpretar variações no sentido do trabalho e possíveis efeitos moderadores. A escolaridade predominante entre os participantes foi ensino superior completo (66,4%, $n = 160$), evidenciando um quadro funcional com elevada qualificação formal. Em seguida, destacam-se ensino médio completo (14,9%, $n = 36$) e superior incompleto (13,7%, $n = 33$). Percentuais menos expressivos foram observados para ensino médio incompleto (2,9%, $n = 7$), fundamental completo (1,7%, $n = 4$) e fundamental incompleto (0,4%, $n = 1$).

Finalizada a apresentação do perfil dos participantes, passa-se à descrição dos resultados da análise fatorial. Inicialmente, procedeu-se à Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com base na estrutura teórica de seis dimensões da ETS (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015). Contudo, o modelo não apresentou resultados estatísticos satisfatórios para essa configuração, observando-se, por exemplo, que apenas duas

dimensões obtiveram autovalores superiores a 1. Diante desse resultado, optou-se pela realização de AFE, com o objetivo de identificar itens comuns e dimensões mais aderentes ao conjunto de dados provenientes de servidores públicos estaduais.

3.2 Análise fatorial

A análise fatorial constitui técnica estatística voltada à identificação da estrutura latente de uma matriz de dados, permitindo estabelecer dimensões subjacentes que representem, de forma mais precisa, um conjunto específico de variáveis observadas (Hair Jr. et al., 2009). Nesse sentido, avaliaram-se os itens correspondentes a cada fator ou dimensão da escala, examinando cargas fatoriais e consistência interna (Pasquali et al., 2010). Tal procedimento possibilita produzir evidências de validade do instrumento no contexto investigado, além de comparar a estrutura empírica encontrada com os índices psicométricos originalmente reportados.

Existem diferentes métodos para extração e rotação na análise fatorial. No presente estudo, adotou-se a rotação ortogonal do tipo Varimax, por favorecer maior simplicidade e clareza interpretativa da matriz estrutural (Hair Jr. et al., 2009). Foram considerados como parâmetros de adequação: o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), o teste de esfericidade de Bartlett, a análise da variância total explicada, a matriz de componentes rotacionada com respectivas comunalidades, o coeficiente alfa de Cronbach para consistência interna e o nível de significância estatística dos testes realizados.

A definição do número de fatores retidos foi realizada a partir da análise da variância total explicada e dos autovalores (*eigenvalues*) associados a cada componente. Adotou-se o critério de Kaiser-Guttman, considerando a permanência apenas dos fatores com autovalores superiores a 1. Observou-se que somente os dois primeiros componentes atenderam a esse critério (15,12 e 1,57), explicando conjuntamente 71,61% da variância total, percentual superior ao mínimo recomendado de 50% para adequada representatividade da estrutura fatorial (Hair Jr. et al., 2009).

A adequação da amostra para a realização da análise fatorial foi verificada por meio do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O índice KMO apresentou valor de 0,957, considerado excelente segundo os parâmetros da literatura (Hair Jr. et al., 2009), indicando alto grau de correlação parcial entre os itens e adequação da matriz para fatoração. O teste de Bartlett mostrou-se estatisticamente significativo ($\chi^2 = 6251,306$; gl = 253; $p < 0,001$), rejeitando a hipótese de matriz identidade e confirmando a existência de correlações suficientes entre as variáveis para a aplicação da análise fatorial.

No que se refere às comunalidades, adotaram-se os critérios sugeridos por Hair Jr. et al. (2009), segundo os quais valores inferiores a 0,45 não atendem aos requisitos estatísticos mínimos; valores entre 0,50 e 0,70 são considerados medianos; entre 0,70 e 0,80, bons; e entre 0,80 e 0,90, excelentes. Com base nesses parâmetros, apenas VAR009 foi excluída (0,44) e todas as demais variáveis apresentaram comunalidades adequadas, variando de 0,56 (VAR021) a 0,87 (VAR001). A maioria dos itens concentrou-se na faixa entre 0,70 e 0,80, indicando bom nível de explicação, enquanto VAR002 (0,85), VAR003 (0,85), VAR005 (0,81) e VAR012 (0,81) alcançaram patamar excelente, evidenciando forte representatividade na estrutura fatorial extraída.

Após a rotação Varimax, a solução bidimensional torna-se evidente. O segundo componente passa a concentrar cargas elevadas para itens como VAR001 (0,87), VAR002 (0,85), VAR003 (0,85) e VAR004 (0,80), enquanto o primeiro componente agrupa itens como VAR006 (0,81), VAR012 (0,81), VAR023 (0,81) e VAR024 (0,78). Entretanto, observa-se a presença de cargas cruzadas em alguns itens (por exemplo, VAR008, VAR013 e VAR020), indicando possível sobreposição conceitual entre os fatores. Ainda assim, considerando o critério de cargas $\geq 0,50$, confirma-se empiricamente uma estrutura bidimensional, coerente com os autovalores e a variância explicada anteriormente identificados.

As variáveis VAR008, VAR013, VAR015, VAR019 e VAR020 apresentaram cargas fatoriais elevadas em ambos os componentes, caracterizando sobreposição conceitual (cross-loading) entre os fatores. Diante dessa situação, a opção metodológica adotada fundamentou-se na análise do conteúdo semântico das afirmativas, conforme recomendação da literatura (Hair Jr. et al., 2009). A partir dessa análise, verificou-se que os itens VAR008, VAR013, VAR015 apresentam maior coerência conceitual com o Fator 1, relacionado à autonomia, desenvolvimento, ambiente organizacional e realização. Por sua vez, os itens VAR019 e VAR019 demonstraram melhor ajuste ao Fator 2, associado à utilidade social, contribuição, importância, reconhecimento e valor coletivo.

Tabela 1

Distribuição dos itens da ETS por dimensão com base na matriz rotacionada (Varimax)

Itens	Fatores	
	1	2
VAR001. Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.	---	0,87
VAR002. Meu trabalho é útil para a sociedade.	---	0,85
VAR003. Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	---	0,85
VAR004. Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.	---	0,85
VAR005. Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	0,71	---
VAR006. Tenho liberdade para resolver problemas conforme meu julgamento.	0,81	---
VAR007. Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e mim.	0,73	---
VAR008. Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.	0,60	---
VAR010. Trabalho em ambiente que valoriza a justiça.	0,77	---
VAR011. Trabalho em ambiente em que todos são tratados com igualdade.	0,76	---
VAR012. Trabalho em ambiente que valoriza a dignidade humana.	0,81	---
VAR013. Meu trabalho me permite aprender.**	0,60	---
VAR014. Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.	0,64	---
VAR015. Meu trabalho é útil aos outros.	0,71	---
VAR016. Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.	0,64	---
VAR017. Trabalho em ambiente que respeita as pessoas.	---	0,74
VAR018. Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.	---	0,74
VAR019. Tenho autonomia em meu trabalho.	---	0,66
VAR020. Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.	---	0,59
VAR021. Tenho prazer na realização de meu trabalho.	---	0,56
VAR022. Meu trabalho me permite tomar decisões.	0,68	---
VAR023. Meu trabalho é importante para os outros.	0,81	---
VAR024. Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.	0,78	---
Variância dos fatores	15,12	1,57
% da variância total explicada	38,72	72,61

Alfa de Cronbach	0,95	0,96
-------------------------	------	------

Fonte: Elaboração própria.

A estrutura fatorial revelou duas dimensões complementares do trabalho no contexto investigado. O Fator 1, aqui denominado “Dimensão experiencial-instrumental do trabalho” (alfa de Cronbach = 0,95) agrega itens relacionados à vivência concreta do cotidiano laboral, envolvendo autonomia decisória, liberdade para resolver problemas, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações interpessoais e percepção de justiça e respeito no ambiente organizacional. Trata-se, portanto, de uma dimensão ancorada nas condições práticas e psicossociais do exercício do trabalho, refletindo como o indivíduo experiencia, executa e se desenvolve em sua atividade.

Por sua vez, o Fator 2, ora intitulado de “Dimensão simbólico-valorativa do trabalho” (alfa de Cronbach = 0,96) reúne itens associados à utilidade social, contribuição à sociedade, reconhecimento, importância para os outros e alinhamento entre competências e atividade desempenhada, evidenciando o sentido social e o valor atribuído ao trabalho. Essa dimensão expressa a dimensão simbólica do trabalho, vinculada à construção de significado, propósito e relevância coletiva, indicando que, para os servidores públicos investigados, o trabalho é simultaneamente experiência prática e fonte de valor social.

A análise de correlação de Pearson revelou associação positiva e elevada entre a Dimensão Experiencial-Instrumental e a Dimensão Simbólico-Valorativa do Trabalho ($r = 0,939$; $p < 0,001$; $N = 241$). A magnitude do coeficiente indica relação extremamente forte entre os fatores, sugerindo que variam de maneira bastante semelhante na amostra investigada. A significância estatística confirma que essa associação não ocorreu ao acaso. Do ponto de vista empírico, os resultados evidenciam proximidade substancial entre as dimensões identificadas na estrutura fatorial.

Tabela 2

Correlação entre as dimensões experiencial-instrumental e simbólico-valorativa

		Dimensão experiencial-instrumental do trabalho	Dimensão simbólico-valorativa do trabalho
Dimensão experiencial-instrumental do trabalho	Correlação de Pearson	1	0.939**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
	N	241	241
Dimensão simbólico-valorativa do trabalho	Correlação de Pearson	0.939**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
	N	241	241

Fonte: Elaboração própria.

A elevada correlação sugere que, no contexto do serviço público, os aspectos concretos da experiência laboral como autonomia, desenvolvimento e condições organizacionais, estão intensamente articulados aos elementos simbólicos de utilidade social e compromisso coletivo. Assim, a vivência prática do trabalho e seu valor social parecem constituir uma experiência integrada de sentido, refletindo características institucionais do setor público. Embora conceitualmente distintas, as dimensões

demonstram forte interdependência, indicando integração estrutural relevante entre experiência e valor no trabalho.

3.3 Estrutura fatorial da ETS no serviço público

A estrutura bidimensional identificada no contexto do serviço público contrasta com a solução de seis fatores proposta por Bendassolli e Borges-Andrade (2015) para profissionais das indústrias criativas. Enquanto naquele contexto emergiram dimensões diferenciadas — como coerência/expressividade e qualidade das relações — no serviço público os itens tenderam a se concentrar em dois grandes eixos: um experiencial-instrumental e outro simbólico-valorativo. Essa condensação sugere que, entre servidores públicos, as dimensões do sentido do trabalho se organizam de modo mais integrado, refletindo especificidades institucionais e normativas do setor.

A trajetória da ETS ilustra claramente a sensibilidade empírica da mensuração do sentido do trabalho em contextos distintos. Nas primeiras fases de investigação, estudos como os de Harpaz (1986) e Sverko (1989) já indicavam que o sentido do trabalho possui uma estrutura interna complexa e passível de variação conforme grupo social e ocupacional. Morin desenvolveu versões preliminares da medida com soluções entre cinco e oito fatores em amostras de profissionais de saúde e serviço social (Morin, 2003; Morin, 2007) e, junto com Dassa (2006), enfatizou a necessidade de instrumentos que representem o construto sem reduzi-lo a avaliações genéricas.

Morin (2001) sustenta que a experiência de sentido no trabalho articula dimensões de significação, orientação e coerência, evidenciando sua complexidade estrutural e sua dependência do contexto em que é investigada. No cenário brasileiro, Bendassolli e Borges-Andrade (2015) identificaram uma organização em seis dimensões, sugerindo maior diferenciação interna do construto em ambientes marcados por autonomia criativa e expressividade profissional. À luz dessas contribuições, a estrutura bidimensional encontrada no serviço público pode ser compreendida como resultado de um contexto organizacional mais normativo e orientado ao interesse coletivo, no qual as diferentes facetas do sentido tendem a se integrar em dois eixos mais amplos — experiencial-instrumental e simbólico-valorativo — em vez de se fragmentarem em múltiplas dimensões específicas.

A força da dimensão simbólico-valorativa é coerente com a *public service motivation* (Perry & Wise, 1990), pois utilidade social, contribuição ao bem comum e compromisso com o interesse coletivo estruturam de maneira central o sentido do trabalho entre servidores públicos. Nesse contexto, o trabalho é percebido como instrumento de impacto social e realização de valores públicos. Paralelamente, a dimensão experiencial-instrumental agrega autonomia, possibilidades de desenvolvimento e condições organizacionais, aspectos centrais do modelo de Hackman e Oldham (1975), que sustentam a vivência concreta e motivadora do trabalho cotidiano.

No setor público, características estruturais ajudam a explicar a solução em dois fatores. A forte regulação normativa, a estabilidade funcional, a orientação ao interesse coletivo e a centralidade do serviço à sociedade tendem a integrar dimensões éticas, sociais e relacionais em um eixo simbólico-valorativo mais coeso. Paralelamente, aspectos como autonomia relativa, condições organizacionais e oportunidades de desenvolvimento agrupam-se em uma dimensão experiencial-instrumental vinculada

à vivência cotidiana do cargo. Diferentemente das indústrias criativas, onde identidade e expressividade ocupam papel central, no serviço público o sentido do trabalho parece organizar-se em torno da função social e das condições institucionais de atuação.

Considerações finais

O objetivo deste artigo foi analisar a estrutura fatorial da Escala do Trabalho com Sentido (ETS) no contexto do serviço público estadual, buscando responder como as dimensões do sentido do trabalho se organizam entre servidores públicos. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa, com aplicação de questionário estruturado, análise das condições de adequação da matriz (KMO e teste de Bartlett), exame das comunalidades, extração por componentes principais e rotação Varimax. Os resultados indicaram uma estrutura bidimensional, com elevados índices de consistência interna.

A solução encontrada revelou duas dimensões amplas, consistentes e teoricamente coerentes: a Dimensão Experiencial-Instrumental e a Dimensão Simbólico-Valorativa do Trabalho. A primeira agrega aspectos relacionados à autonomia, desenvolvimento profissional, condições organizacionais e vivência cotidiana do trabalho nas instituições públicas. A segunda concentra elementos ligados à utilidade social, contribuição ao interesse coletivo, reconhecimento e percepção de relevância social. Ambas apresentaram elevada confiabilidade ($\alpha = 0,95$ e $\alpha = 0,96$), indicando forte consistência interna, estabilidade das medidas e robustez psicométrica no contexto investigado.

Comparativamente a estudos anteriores que identificaram estruturas multifatoriais mais fragmentadas, os achados sugerem que, no serviço público, as facetas do sentido do trabalho tendem a se integrar em eixos mais abrangentes e articulados. Essa condensação dimensional pode refletir características institucionais do setor, como estabilidade funcional, forte normatização, burocratização dos processos e centralidade do interesse público, que articulam dimensões éticas, sociais e instrumentais de forma interdependente e simultânea na experiência cotidiana dos servidores.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui ao demonstrar que o sentido do trabalho não se organiza de maneira uniforme entre contextos ocupacionais distintos e setores produtivos diversos. A estrutura bidimensional encontrada reforça a compreensão do construto como sensível às dinâmicas organizacionais, institucionais e identitárias, ampliando o debate sobre sua natureza contextualizada e oferecendo evidências empíricas relevantes para a literatura em Administração Pública, Psicologia Organizacional e estudos do trabalho contemporâneo.

No plano aplicado, os resultados oferecem subsídios consistentes para gestores públicos interessados em fortalecer políticas estratégicas de gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional. A distinção entre dimensões experiencial-instrumental e simbólico-valorativa permite direcionar intervenções tanto para melhorias nas condições concretas de trabalho quanto para o reforço do propósito institucional, da identidade organizacional e da missão pública, contribuindo para maior engajamento, satisfação profissional, desempenho e alinhamento organizacional sustentável.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras realizem análises fatoriais confirmatórias mais robustas, testem invariância entre diferentes esferas governamentais e ampliem a investigação para outros contextos ocupacionais públicos e privados, possibilitando comparações sistemáticas e refinamento teórico. Estudos longitudinais, multimétodos e abordagens qualitativas aprofundadas também podem ampliar a compreensão da construção do sentido do trabalho ao longo do tempo, fortalecendo a agenda de pesquisa e ampliando o impacto teórico, metodológico e prático do tema na Administração Pública.

Referências

- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala do trabalho com sentido (ETS). In: Puente-Palácios, K., & Peixoto, A. L. A. (org.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia., (pp. 221-231). Porto Alegre: Artmed.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá (Colombia)*, 32(1).
- Brasil. Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde (2016). Resolução n. 510 de 07 de abril de 2016. Recuperado em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.
- Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Rezende, A. F., & Paiva, K. C. M. (2023). Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: Uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. *Revista Gestão & Conexões*, 12(1), 106–126.
- Costa, S.D.M., Barbosa, J. K. D., Lara, S. de M, Vieira, M. K. de C.(2025). Sentidos do trabalho: atributos identificados a partir da percepção de estudantes e administradores brasileiros. *Gestão.Org, Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – Universidade Federal de Pernambuco*, 23, 1-29.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair Jr., J.F., William, B., Babin, B. & Anderson, R. E. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Harpaz, I. (1986). The Factorial Structure of the Meaning of Working. *Human Relations*, 39(7),595–614.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E. (2003). Sens du travail: définition, mesure et validation. In Vandenberghe, C., Delobbe, & Karnas, G. (Eds.). *Dimensions individuelles et sociales de l’investissement professionnel*, (pp. 11-20). Louvain: Presses Universitaires de Louvain.



- Morin, E. (2007). Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. *Cahier de Recherche*, 543,99-193.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail et des Organisations*, 3(2/3), 26-45.
- Morin, E. M., & Dassa, C. (2006). *Characteristics of a meaningful work*. Montréal: HEC.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas [Psychological instrumentation: Bases and practices]*. Porto Alegre. RS: Artmed.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
- Rezende, A. L. D., & Costa, S. D. M. (2024). Além da intermediação de compra e venda de imóveis: os sentidos do trabalho para corretores imobiliários. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, 13(1), e3391-e3391.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: a model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 28-39.
- Tummers, L. G., & Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73(6), 859–868
- Vergara, S. C. (2009). *Métodos de pesquisa em administração*. Atlas.
- Vieira, M. K. De C., & Costa, S. D. M. (2024). Compreendendo os sentidos do trabalho: um estudo a partir da percepção de trabalhadores universitários. *Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações*, 12(1), 33-44.