



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA

**Valores do Trabalho:
um estudo longitudinal com jovens trabalhadores**

IZABELLA CRISTINA SILVA

Belo Horizonte
2016

Izabella Cristina Silva

**Valores do Trabalho:
Um estudo longitudinal com jovens trabalhadores**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Estratégica (Pós-Graduação Lato Sensu) do CEPEAD/CAD/FACE da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Especialista em Recursos Humanos.

Orientadora: Prof^a Dr^a Kely César Martins de Paiva

Belo Horizonte
2016

Ficha catalográfica

S586v Silva, Izabella Cristina.
2016 Valores do Trabalho [manuscrito] : um estudo longitudinal
com jovens trabalhadores / Izabella Cristina Silva. – 2016.
44 f. il.

Orientadora: Kely César Martins de Paiva.
Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas
Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia (f. 38-40) e anexos.

1. Trabalho. I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade
Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas
em Administração. III. Título.

CDD: 658



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização em Gestão Estratégica

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO da Senhora **IZABELLA CRISTINA SILVA**, REGISTRO Nº **2013686620**. No dia 14/12/2016 às 18:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO LONGITUDINAL COM JOVENS TRABALHADORES**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, a orientadora e Presidente da Comissão, Professora Kely César Martins de Paiva, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra à aluna para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas da aluna. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da aluna e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

APROVADO

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 60 (SESSENTA) DIAS

() NÃO APROVADO

90 pontos (Notícia Bom). (trabalhos com nota maior ou igual a 60 serão considerados aprovados)

O resultado final foi comunicado publicamente à aluna pela orientadora e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 14/12/2016.

Profa. Kely César Martins de Paiva _____
(Orientadora)

Prof. Victor Natanael Schwetter Silveira _____

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que iluminou meu caminho durante esta caminhada. Ao meu pai Adêni, minha mãe Teresa, meu irmão, meus familiares e meus amigos que com muito carinho e apoio me incentivaram. À professora Kely Paiva, por seus ensinamentos, paciência e confiança ao longo das supervisões das minhas atividades desta monografia e durante o curso. A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento deste trabalho.

RESUMO

O objetivo geral da pesquisa foi analisar como evoluíram os valores do trabalho de jovens trabalhadores, considerando-se duas coletas de dados (2010 e 2013). Para tanto, foram apresentados os conceitos de valores e, especificamente, de valores do trabalho, no referencial teórico. Além disso, procedeu-se à uma pesquisa, nos moldes de um estudo de caso duplo, descritivo e longitudinal, de natureza predominantemente quantitativa. A coleta dos dados foi realizada por meio de questionários, idênticos, aplicados em 2010 e em 2013 em jovens trabalhadores assistidos pelo Espro. Tanto a associação como os jovens foram escolhidos por critério de acessibilidade e via amostragem aleatória. Superando o cálculo amostral, as amostras foram de 670 questionários em 2010 e 475 em 2013. Os dados foram trabalhados por meio de estatística univariada. O perfil dos jovens abordados é semelhante e os dados sobre valores do trabalho também, chamando-se atenção para o fato de aumento na renda familiar durante o período, o que pode ser associado a políticas públicas de distribuição de renda. Quanto aos valores do trabalho, as maiores médias encontradas foram para estabilidade, em ambas as coletas, fato que reflete a proteção legal dos contratos de jovens aprendizes, que usualmente vigoram por dois anos, o que dá uma certa garantia e sensação de segurança aos jovens. As menores médias foram para Prestígio, o que denota a natureza das atividades dos jovens, usualmente repetitivas e rotineiras, usual em cargos situados em níveis operacionais das organizações. Importante notar que as médias de todos os valores aumentaram de uma coleta para outra, assim como o desvio-padrão, o que indica maior variabilidade dos dados. Os percentuais de respondentes, por nível de análise dos valores do trabalho, indicaram que a maior parte dos respondentes comungava e continua comungando dos valores Estabilidade, Realização no trabalho e Relações sociais em nível forte ou elevado, com sinais de decréscimo de uma coleta para a outra; apenas o valor Prestígio é comungado pela maioria em nível mediano ou intermediário, com sinais de aumento de uma coleta para a outra, diferentemente dos demais. Em seguida, foram dados sugestões de pesquisas futuras.

Palavras-chave: Valores; Valores do Trabalho; Jovens Trabalhadores;

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO

- Quadro 1: Fatores, definições e índices de previsão da EVT.....22

TABELAS

- Tabela 1: Dados pessoais dos respondentes.....29
- Tabela 2: Dados funcionais dos respondentes.....31
- Tabela 3: Medidas de posição e dispersão dos valores do trabalho dos respondentes, por coleta.....33
- Tabela 4: Percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, por coleta.....33

GRÁFICOS

- Gráfico 1: Percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, 2010.....34
- Gráfico 2: Percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, 2013.....35

SUMÁRIO

1. Introdução.....	8
1.1. Objetivos.....	15
1.2. Justificativa.....	15
1.2.1. Importância de se estudar valores e valores do trabalho.....	15
1.2.2. Importância de se estudar jovens trabalhadores.....	16
2. Referencial teórico.....	18
2.1. Conceitos de valores.....	18
2.2. Importância dos valores para as pessoas na sociedade e nas organizações.....	19
2.3. Conceitos de valores do trabalho.....	20
2.4. Modelo EVT – Escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo.....	21
3. Metodologia.....	23
3.1. Caracterização da pesquisa.....	23
3.2. Unidades e sujeitos.....	24
3.3. Coleta de dados.....	27
3.4. Análise de dados.....	27
4. Apresentação e Análise dos Dados.....	28
4.1. Perfil dos respondentes.....	28
4.2. Valores do trabalho dos jovens trabalhadores abordados.....	32
5. Considerações finais.....	37
REFERÊNCIAS.....	39
ANEXO.....	42

Valores do Trabalho: um estudo longitudinal com jovens trabalhadores

1. Introdução

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho tornou-se cada vez mais competitivo e mais exigente, adotando critérios mais rígidos no processo de seleção de pessoal. Tal exigência se efetiva e evidencia pela farta mão de obra disponível o que, primeiramente, deixa o empregador numa situação bastante confortável, podendo optar por profissionais até mais qualificados do que o cargo exige. E também porque vive-se uma extrema flexibilização das relações de trabalho, na qual tais empregadores contam com contratos parciais, terceirizados, domésticos e temporários, o que vem facilitando tanto a contratação, quanto o “descarte” dessa mão-de-obra, sem ônus para a empresa com encargos sociais e direitos trabalhistas, fato que, conseqüentemente, vem retirando do trabalhador seu poder de barganha, deixando-o cada vez mais vulnerável.

A inserção produtiva dos jovens neste cenário não tem sido fácil, pois se trata de um público ainda mais vulnerável, que tende a encontrar ocupações mais precárias, situação agravada, em muitos países, pela baixa escolaridade e pela fragilidade da formação educacional de grande parte da população (PAIVA, 2012).

Uma das concepções de jovem mais corrente no Brasil é a da Organização das Nações Unidas (ONU), pois está presente em muitas das ações e em estudos relacionados ao segmento. O jovem é a pessoa entre 15 e 24 anos, nessa concepção, pois seria nesse período de vida que se alcança a maturação biológica, psicológica e social que permite uma completa condição de compartilhar das relações sociais do mundo adulto. Por outro lado, apesar da necessidade de trabalhar com uma definição ampla, mais universal do segmento, alguns estudos e ações indicam que há a necessidade de entender as contradições presentes no referido grupo. Por isso, a fim de poder compreender suas especificidades e desigualdades reproduzidas por razões históricas, sociais e culturais, em vez de

uma única juventude homogênea, segundo uma sua faixa etária, pensa-se numa concepção de “juventudes”, em variações produzidas de formas e condições diferentes de ser e se sentir como jovem.

Em relação especificamente à inserção do jovem no trabalho, o texto original da Constituição instituiu a idade de 14 anos como limite mínimo para qualquer trabalho. Mas, a Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998) estabeleceu uma redefinição desse limite, pois vedou o trabalho às pessoas com menos de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, desde os 14 anos. Isto se deve à intenção de alinhar as relações de trabalho brasileiras aos desígnios de convenções internacionais do trabalho, como a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2005), contra a exploração do trabalho infantil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei 5.452/1943 (BRASIL, 1943), é um instrumento de legislação geral em que também se encontram referências aos jovens, em várias passagens, principalmente no Artigo 403. A CLT reitera as indicações da Constituição quanto à idade mínima para o trabalho, restrições a alguns tipos de trabalho e cita a modalidade de trabalho do aprendiz.

No Brasil, os jovens também enfrentam desafios no que se refere à inserção no mercado de trabalho. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), o percentual de jovens entre 15 e 24 economicamente ativos, ou seja, que fazem parte do mercado de trabalho, diminuiu de 57,7% em 2001 para 53,6% em 2011.

A situação dos jovens no país é agravada pela baixa escolaridade média e pela precária qualidade da educação. Outra especificidade brasileira é a idade precoce de entrada dos jovens no mercado de trabalho, estabelecendo um perverso ciclo vicioso. Os jovens, sobretudo de famílias mais pobres, ingressam muito cedo no mercado de trabalho, impulsionados pela necessidade de obter renda e frustrados com a má qualidade da educação oferecida. (PAIVA, 2012)

Com a inserção precoce no mercado, os jovens obtêm, então, um posto de trabalho precário e com reduzidas chances de ascensão profissional, consolidando uma

forma de inserção que tende a se perpetuar. Muitos indivíduos percebem essas dificuldades e procuram oportunidades de qualificação e reciclagem, mas estão em geral presos em longas jornadas de trabalho, tornando difícil o engajamento necessário. Segundo dados da PNAD de 2011, entre os jovens de 15 a 24 anos, 26% dos homens e 30,4% das mulheres estudavam, mas não trabalhavam, já os que não estudavam e nem trabalhavam representavam 9% dos homens e 19,7% das mulheres. Grande proporção de jovens deixam muito cedo de estudar, sendo baixo o número daqueles que conseguem conciliar estudo e trabalho. Esses indicadores são muito mais sérios para os jovens de baixa renda. (IBGE, 2012)

Este quadro é agravado, ainda, pelas longas jornadas de trabalho. De acordo com a OIT (OIT, 2009), a média de horas trabalhadas pelos jovens de 15 a 24 anos no Brasil em 2006 foi de 38,4 horas, com 83,6% trabalhando jornadas superiores a 20 horas. A frequência à escola para aqueles que trabalham até 20 horas por semana foi, na média, de 58%, caindo, para aqueles que têm jornadas superiores a 20 horas semanais, para 30%. Tais dificuldades de inserção no mercado de trabalho tendem a se traduzir em maiores taxas de inatividade não voluntária, em maiores taxas de desemprego, em formas de ocupação precárias e em maior rotatividade nas ocupações.

As dificuldades dos jovens com baixa escolaridade se agravaram em função de mudanças no paradigma produtivo e das novas tendências do mercado de trabalho, de forma que houve um crescimento do número de jovens fora da escola e sem ocupação, havendo também um crescimento da participação dos jovens entre os desempregados. Estudos mostravam que apenas 15% das vagas criadas no mercado formal entre 1995 e 2005 teriam sido preenchidas por jovens. A pesquisa “A Rotatividade dos Jovens no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro”, realizada em 2013, mostra que, em média, sete de cada dez trabalhadores jovens desligam-se de seus postos de trabalho ao longo de um ano. E mais, entre os jovens, o desligamento por decisão própria é maior que entre os adultos (28% a 21%), mas os desligamentos relacionados ao fim do contrato também são maiores na juventude (25% a 19%), porém, parte da rotatividade dos jovens no trabalho se deve a características da idade, mas sim ao tipo de ocupação. Setores em que a

rotatividade é maior – como a construção e o comércio varejista – tendem a empregar uma parcela maior de jovens, afinal, pouca experiência somada à pouca qualificação constituem fatores que promovem a entrada de jovens em espaços laborais de maior instabilidade. (IPEA, 2013)

O estudo dos valores humanos é importante para compreender pensamentos e ações humanas e por isso tem interessando as mais diversas áreas do conhecimento. A filosofia os tem como fonte de reflexão para definição do que é bom ou ruim; belo ou feio. Para antropologia eles são fundamentais para compreensão da cultura. Na sociologia os valores fundamentam a sociedade, justificando suas ações. A psicologia lança o olhar a partir do indivíduo e objetiva identificar um conjunto de valores que estejam presentes para as pessoas das mais diversas culturas sem, com isso, definir quais são os valores preferenciais ou corretos. (PAIVA, 2012)

Todos estes conceitos tornam a concepção de valor um fenômeno importante para a compreensão da sobrevivência da espécie humana, pois permite comportamentos adaptativos e flexíveis a ambientes variáveis.

Os autores Schwartz (1992; 1994) e Schwartz e Bilsky (1987; 1990), citados por Schwartz (2005a) definiram uma teoria de valores e suas principais características da seguinte forma:

1. Valores são crenças. Crenças são intrinsecamente ligadas à emoção e não ideias objetivas e frias. Quando valores são ativados com ou sem nossa consciência eles eliciam sentimentos positivos ou negativos.
2. Valores são um construto motivacional. Que referem a objetivos desejáveis que as pessoas se esforçam por obter. Justiça é um objetivo desejável para a maioria das pessoas e na maioria das culturas; Ser saudável, prestativo ou bem sucedido. Os valores são importantes para uma pessoa tenha motivação para agir adequadamente.

3. Valores transcendem situações e ações específicas. São objetivos abstratos. Obediência e honestidade, por exemplo, são valores que são relevantes na escola e no trabalho, nos esportes, nos negócios, com a família, amigos ou estranhos. A natureza abstrata dos valores os distingue de conceitos como normas e atitudes.
4. Valores guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos. Isso é, valores servem como padrões e critérios, nós decidimos se ações, políticas, pessoas ou eventos são bons ou maus, justificados ou ilegítimos, dignos de aproximação ou de refutação, dependendo de se eles facilitam ou prejudicam a concepção de valores. Raramente esta escolha é consciente.
5. Os valores são ordenados pela importância relativa aos demais. Estes atribuem mais importância a justiça ou ao sucesso, a novidade ou a tradição, a saúde ou a espiritualidade. Essa característica dos valores também os distingue de normas e atitudes. Logo, o que distingue um valor de outro é o tipo de objetivos da motivação que o valor expressa. (SCHWARTZ, 2005a, p. 23)

Os valores são pautados em requisitos que todos os indivíduos e sociedades têm de responder: as necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos de ação social coordenada e necessidade de sobrevivência e bem-estar dos grupos.

Os estudos de valores são fortemente influenciados pelos estudos culturais, uma vez que valores são entendidos como o centro da cultura. Para Schwartz (2005a), eles são critérios e metas que transcendem situações específicas, ordenados por sua importância e servem como princípios que guiam a vida do indivíduo. Afirma também que todos os indivíduos precisam responder aos requisitos básicos da existência humana, porém não podem lidar, sozinhos, com esses requisitos de forma bem-sucedida.

Na visão de Tamayo (2000), o estudo dos valores é uma contribuição ao estudo da cultura organizacional, visto que há necessidade de encontrar estratégias que

permitam avaliar fatores culturais da organização e estudar o impacto destes na vida organizacional. Os valores organizacionais têm funções importantes, a saber:

1. Criar entre os empregados modelos mentais semelhantes, relativos ao funcionamento e à missão da organização, evitando percepções diferentes que, certamente, teriam repercussões no comportamento e atitudes dos empregados, pois os valores são assimilados em suas estruturas cognitivas;
2. Contribuir na construção da identidade social da organização, tornando-a distinta em relação às demais organizações (TAMAYO, 1998);
3. Atuar como mediadores nos conflitos, contribuindo para a solução dos problemas da organização e, conseqüentemente, garantindo a sobrevivência organizacional.

Os valores auxiliam no alcance dos objetivos organizacionais bem como no atendimento das necessidades dos indivíduos (MENDES; TAMAYO, 2001).

Segundo Tamayo e Borges (2001), os pesquisadores têm adotado duas estratégias no estudo dos valores. A primeira, qualitativa, consiste na análise de documentos da organização com o objetivo de identificar os valores esposados pela mesma. Porém, os valores da organização divulgados em documentos nem sempre coincidem com os valores percebidos pelos empregados. Uma segunda alternativa utilizada é estudar os valores organizacionais a partir da percepção que os empregados têm dos valores existentes e praticados em sua organização. Trata-se de uma abordagem quantitativa na qual os questionários são analisados estatisticamente, sendo os valores compartilhados identificados.

Porto e Tamayo (2003) definem os valores do trabalho como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados, seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.

Assim algumas características lhes são próprias e importantes para compreensão das atitudes no ambiente do trabalho, são elas: Característica Cognitiva, Motivacional e Hierárquica. A cognitiva diz que os valores formam um conjunto de crenças sobre o que é desejável. A motivacional expressa os desejos dos indivíduos. E, na característica hierárquica, os valores são ordenados por base na importância que atribuem a cada um deles.

No Brasil foram desenvolvidas duas escalas para medir esse construto: o Inventário de Significado do Trabalho (BORGES, 1995) e a Escala de Valores relativos ao Trabalho – EVT (PORTO; TAMAYO, 2003). Ambas as escalas foram construídas a partir do contexto brasileiro, validadas por análises fatoriais exploratórias e bons índices de precisão foram observados.

A EVT é composta por quatro fatores que são: Realização no trabalho – buscar de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho. Relações sociais – busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho. Prestígio – busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho. Estabilidade – busca de segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho. Sua aplicação pode ser feita de forma individual ou coletiva, cuidando para que fiquem claras as orientações e instruções sobre o questionário, sempre em ambiente tranquilo, confortável e como tempo livre para resposta.

Diante da importância das mudanças que vêm ocorrendo no mundo, em especial no mundo organizacional, e dos valores do trabalho para consecução dos fins a que a organização se destina, já que eles moldam o comportamento das pessoas no cotidiano laboral, a pergunta que norteou a pesquisa foi a seguinte: “como evoluíram os valores do trabalho em jovens trabalhadores?”

Para respondê-la, foram traçados os seguintes objetivos.

1.1. Objetivos

O objetivo geral da pesquisa foi analisar como evoluíram os valores do trabalho de jovens trabalhadores, considerando-se duas coletas de dados (2010 e 2013).

Para tanto, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) descrever e comparar como evoluiu o valor Realização dos jovens trabalhadores;
- b) descrever e comparar como evoluiu o valor Relações Sociais dos jovens trabalhadores;
- c) descrever e comparar como evoluiu o valor Prestígio dos jovens trabalhadores;
- d) descrever e comparar como evoluiu o valor Estabilidade dos jovens trabalhadores.

1.2. Justificativa

1.2.1. Importância de se estudar valores e valores do trabalho

O trabalho sempre fez parte da vida das pessoas em todos os segmentos da sociedade e, por passarem varias horas trabalhando, as pessoas procuram alcançar suas metas individuais no ambiente organizacional, porém, diversos estudos apontam que os valores comportamentais dos indivíduos são diferentes e podem interferir nos interesses das organizações, exigindo novas posturas do corpo gerencial em estabelecer estratégias que possam suprir as necessidades individuais e organizacionais. Os valores de uma empresa norteiam e apóiam o funcionamento da organização, bem como o seu crescimento e desenvolvimento. São os valores que influenciam a eficiência do funcionamento empresarial e pessoal, por isso, são imprescindíveis para o sucesso de qualquer negócio.

O ambiente organizacional é o lugar propício, para que homens e mulheres possam atingir suas metas pessoais. Avaliar os valores de trabalho do indivíduo possibilita

que a alta direção identifique as metas importantes para seus funcionários e, conseqüentemente, irá interferir positivamente no desenvolvimento estratégico e nas políticas de gestão, sendo assim, capaz de auxiliar na promoção do bem estar dos indivíduos, melhoria dos resultados e obtenção de funcionários mais motivados (PORTO; TAMAYO, 2008; SILVEIRA, 2006). Assim, organizações privadas ou públicas têm passado por transformações, preocupando-se com o comportamento organizacional, a produtividade, a qualidade dos seus serviços, sobretudo, com questões que tratam das relações sociais no trabalho.

1.2.2. Importância de se estudar jovens trabalhadores

Difícil não ver a juventude como a força de trabalho futura, contudo resultados de diferentes estudos com adolescentes e jovens brasileiros apontam que a decisão de ingressar no mercado de trabalho ocorre por necessidade de sobrevivência material, complementação de renda familiar ou ainda por desejo de autonomia e independência em relação aos pais.

Assim, o trabalho é considerado como um contexto de desenvolvimento e de socialização tão importante quanto à família, a escola e o grupo de pares. O contato de adolescentes e jovens com o trabalho e o desempenho no papel de trabalhador acarreta conseqüências tanto positivas quanto negativas para o seu desenvolvimento físico, psíquico e social. Se por um lado o trabalho pode atrapalhar a escola, por outro pode ajudar a desenvolver bons hábitos de trabalho e valores. Ao iniciar uma atividade profissional, eles dedicam menos tempo ao descanso, ao lazer e à família, mas ao mesmo tempo podem sentir-se mais úteis, responsáveis e participativos na comunidade onde vivem. (MELO; PURGATO, 2012)

Dentre os jovens trabalhadores, distinguem-se três experiências: aqueles que ainda não se encontram inseridos no mercado de trabalho, mas buscam entrar no mesmo; os que já se encontram no mercado de trabalho, porém em postos precários ou informais e buscam outra inserção menos provisória; e aqueles que estão inseridos

em postos de trabalho formais, com direitos garantidos, buscando sua permanência e ascensão no emprego. (MELO; PURGATO, 2012)

O ingresso no mundo laboral e o próprio trabalho são freqüentemente associados por adolescentes e jovens como um dos principais meios de reconhecimento e inserção social. A análise das primeiras experiências de adolescentes e jovens no mundo do trabalho se justifica pela importância estratégica que estas assumem em relação seu bem-estar psicológico, ao próprio trabalho e às organizações nas quais estão inseridos ou nas quais poderão ingressar posteriormente. Pesquisas que mostravam que o uso de habilidades pessoais é considerado pelos jovens como desafiador, ao mesmo tempo em que promove a oportunidade de aprender coisas novas. Além disso, apontaram que a diversidade de tarefas e a oportunidade de trabalhar com pessoas e ajudar os outros também são considerados pelos jovens como aspectos positivos (STONE; MORTIMER, 1998), também sublinharam a relevância das relações que os jovens estabelecem com outras pessoas no trabalho, e apontaram que estas influenciam o comportamento, as expectativas, os projetos de vida, a afetividade e o mundo psíquico dos indivíduos. Além disso, o reconhecimento obtido por superiores e as relações sociais estabelecidas através das experiências laborais influenciam a saúde e o bem-estar psicológico dos adolescentes e jovens trabalhadores.

A presente pesquisa desenvolvida neste estudo está inserida no projeto “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”, sob coordenação da Prof^a Kely César Martins de Paiva, financiado pela Universidade Federal de Minas Gerais, Pró-Reitoria de Pesquisa (UFMG/PrPQ).

2. Referencial teórico

2.1. Conceitos de valores

Nos estudos de Ros, Schwartz e Surkiss (1999), a teoria dos valores é definida por como objetivos desejáveis e transsituacionais, que variam em grau de importância como princípios orientadores na vida das pessoas. O termo valores simboliza resposta a três requisitos universais a todos os indivíduos e as sociedades, que são os organismos biológicos, os requisitos de interação social e os requisitos para o bom funcionamento e sobrevivência dos grupos (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999).

Os valores englobam o resultado da cultura, da sociedade e da personalidade, com o poder de influenciar atitudes e comportamentos que possuem certo grau de importância; podem ser medidos, assim como, serve de indicadores para descobertas empíricas em diferentes segmentos da sociedade. (SCHWARTZ, 2005)

Os valores laborais são uma contextualização dos valores gerais, eles assumem diversas facetas, dependendo da sua relação com um contexto específico. As diferentes conceituações de valores do trabalho dependem dos objetivos e pressupostos do seu autor. Aqui os valores do trabalho se referem a modos de conduta desejáveis que se diferenciam de preferências. Dentro dessa definição destaca-se que valores guiam escolhas, comportamento ou resultados do trabalho; valores são estados, metas ou recompensas desejados e alcançados por meio do trabalho; valores possuem uma organização hierárquica; valores referem-se ao desejado pelo indivíduo, e não ao desejável socialmente, ou seja, referem-se ao que as pessoas querem para si mesmas, e não que acham que devem desejar. (SCHWARTZ, 2005)

Valores pessoais laborais são os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho, enquanto valores sociais laborais referem-se à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelas outras pessoas. Já valores culturais laborais são os princípios endossados e promovidos por um grupo que podem ser definidos

como os valores laborais compartilhados pelos membros do grupo ou aqueles estabelecidos por líderes ou pessoas significativas. (SCHWARTZ, 2005)

O estudo integrado de percepções de valores organizacionais, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho encontra-se inserido nesse campo das investigações do comportamento organizacional. Esse estudo justifica-se à medida que as transformações sociais, econômicas e tecnológicas têm gerado modificações profundas nas organizações e, conseqüentemente, nas relações que se estabelecem entre essas e seus empregados. Compreender como se forma o vínculo indivíduo-organização em uma perspectiva positiva implica em se atentar para processos que possam gerar qualidade de vida dos trabalhadores, experiências de trabalho prazerosas e saudáveis. As relações entre trabalhadores e organizações podem ser concebidas a partir dessa perspectiva não se concentrando nos aspectos negativos do trabalho como estresse, desgaste e sofrimento.

2.2. Importância dos valores para as pessoas na sociedade e nas organizações

Boa parte do tempo de um indivíduo é dedicada ao trabalho, tornando-se um aspecto de grande importância na vida do ser humano. Diante disto, alguns problemas físicos, psicológicos e interpessoais podem se fazer presentes, como consequência de desajustamento situacional do trabalho (MENDES; CRUZ, 2004). Segundo alguns autores, certos elementos são essenciais para uma organização, como as interações entre os membros, atividades realizadas e o funcionamento da empresa (TAMAYO; BORGES, 2006), o papel da organização, suas normas e seus valores (KATZ; KAHN, 1978). Um dos fatores que mais influenciam o funcionamento de uma organização são os valores que, atrelados também aos papéis e normas sociais, norteiam as regras da empresa através de crenças básicas e da filosofia do ambiente de trabalho (TAMAYO; LIMA; SILVA 2004). Alguns autores (PORTO, 1998; TAMAYO, 1996), em suas pesquisas, afirmam que os valores organizacionais podem prever comportamentos de civismo nas organizações, pois os valores são considerados a base da organização, estabelecendo os comportamentos mais desejados dentro de cada empresa. Os primeiros estudos quantitativos brasileiros

acerca da percepção dos valores organizacionais foram desenvolvidos por Gondim e Tamayo (1996), sendo o início de uma sucessão de pesquisas mais aprimoradas, como desenvolvimento de novas escalas de mensuração dos valores organizacionais (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000) e de perfis de valores organizacionais (OLIVEIR; TAMAYO, 2004).

2.3. Conceitos de valores do trabalho

É importante saber diferenciar o conceito de valores das organizações e valores do trabalho. Os primeiros são definidos como os valores que o indivíduo encontra ao ser empregado em uma organização. Os segundos são os valores que o trabalhador adota, tendo como referencial os valores da sociedade e da cultura, em função de suas prioridades e pressões sociais (TAMAYO; BORGES, 2006). A realidade da empresa é caracterizada pelo pensamento coletivo, ou seja, por modelos mentais compartilhados pelos integrantes da organização (TAMAYO; BORGES, 2006). Os modelos mentais das organizações são construídos em detrimento do funcionamento e das missões de cada uma. Porém, se uma empresa possui diversidade de modelos mentais, produz, por sua vez, diferentes percepções, comportamentos e visualização de como o trabalho deve ser feito (CANOVA; PORTO, 2010).

É preciso distinguir, ainda, valores do trabalho de normas, as quais dizem respeito a condutas específicas que devem ser adotadas pelos membros de uma organização, em uma determinada situação. Constituem de modelos de comportamentos que os integrantes devem aprender e se adaptar (TAMAYO; BORGES, 2006).

Ademais, os valores da organização não podem ser confundidos com os valores pessoais de cada membro de uma empresa, pois a organização tem um sistema de valores que não necessariamente são iguais aos dos seus membros, podendo até ser conflituooso com os deles (TAMAYO; BORGES, 2006).

2.4. Modelo EVT – Escala de Valores do Trabalho de Porto e Tamayo

No contexto organizacional, um dos modelos mais utilizados é o de Ros, Schwartz e Surkiss (1999), que contemplaram as duas dimensões bipolares de Schwartz, de autotranscendência versus autopromoção e abertura à mudança versus conservadorismo. Essas duas dimensões expressam quatro fatores no modelo, que são os de Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade (PORTO & TAMAYO, 2008). Foi a partir daí que Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram a Escala de Valores Relativos ao Trabalho para o contexto brasileiro, estabelecendo a relação entre a estrutura dos valores individuais e os valores relativos ao trabalho, um questionário constituído por 45 itens, que avaliam valores organizacionais. Este instrumento abrange quatro fatores, são eles: realização no trabalho (busca por prazer no ambiente laboral), relações sociais (relações positivas com os membros da organização), prestígio (sucesso profissional e poder de influência), estabilidade (busca de segurança para sua vida através do trabalho).

O valor Realização no Trabalho diz respeito à busca de prazer e realização pessoal e profissional, assim como independência de pensamento e ação no trabalho, através da autonomia intelectual e da criatividade. Pessoas que valorizam esse valor tendem a procurar superação e eficácia dentro do contexto do trabalho. O valor Relações sociais dizem respeito à busca de relações sociais agradáveis e positivas, bem como contribuição à sociedade a partir do contexto de trabalho. O valor Prestígio refere-se à busca de autoridade e sucesso profissional, dando ênfase ao poder de influência. Por fim, o valor Estabilidade diz respeito à busca de segurança e ordem na vida através do exercício do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. Como é apresentado no quadro abaixo:

Quadro 1: Fatores, definições e índices de previsão da EVT

Denominações	Definições	Itens representantes no questionário	Índices de precisão
Realização no Trabalho	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho.	10, 13, 39, 16, 24, 7, 30, 5, 12, 14, 44, 40, 4, 41 e 8. Total: 15 itens.	0,88
Relações Sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho.	36, 20, 29, 3, 19, 28, 45, 23, 26, 32, 11 e 21. Total: 12 itens.	0,88
Prestígio	Busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho.	42, 25, 33, 22, 27, 17, 34, 31, 6, 15 e 38. Total: 11 itens	0,87
Estabilidade	Busca de segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho.	1, 43, 9, 2, 18, 35 e 37. Total: 7 itens	0,81

Fonte: Porto e Tamayo (2008, p. 302).

3. Metodologia

Este capítulo apresenta metodologia aplicada neste trabalho, onde sua estrutura é composta de quatro partes: Caracterização da pesquisa; Unidades e sujeitos; Coleta de dados; e Análise de dados.

3.1. Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa trata de um estudo de caso duplo. Segundo Collis e Hussey (2005), o estudo de caso é um exame extensivo de um único exemplo de um fenômeno de interesse e é também um exemplo de uma metodologia fenomenológica. Para Gil (2000), são encarados como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, em que os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos. Assim, o pesquisador terá maior conhecimento cronológico dos eventos e a sua ligação com indivíduos, entidades ou outros acontecimentos, preservando o caráter unitário do objeto estudado. Vergara (2000) diz que o estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas estas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou até mesmo um país, tendo um caráter de profundidade e detalhamento.

A abordagem desta pesquisa é de natureza predominantemente quantitativa, o que de acordo com Vergara (2000) caracteriza-se como processo formal e sistêmico, utilizando dados numéricos para mensuração objetiva e quantificação dos resultados dos fenômenos do estudo (SILVA, 2000).

No que diz respeito aos seus fins, esta investigação é de caráter descritivo e longitudinal. Segundo Vergara (2000), a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou de determinado fenômeno, além de estabelecer relações entre as variáveis do estudo e definir a natureza das mesmas. Já a pesquisa de caráter longitudinal, segundo Remenyi et al. (1998) apud Carvalho e Vergara, (2002) estuda as mudanças no fenômeno provocadas pelo tempo.

Segundo Collins e Hussey (2005) e Roesch (2005), a metodologia de corte longitudinal é um estudo ao longo do tempo de uma variável ou de um grupo de sujeitos. O objetivo é pesquisar a dinâmica do problema, investigando a mesma situação ou problema varias vezes, ou continuamente, durante o período em que o corte acontece. De acordo com Sampieri et al. (1991), apud Freitas et al. (2000), no corte longitudinal a coleta dos dados da pesquisa ocorre ao longo do tempo em períodos ou pontos especificados, buscando estudar a evolução ou as mudanças de determinadas variáveis ou, ainda, as relações entre elas. Neste estudo, foram realizadas duas coletas, uma em 2010 e outra em 2013.

A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário construído com perguntas fechadas, aplicados junto aos jovens trabalhadores que freqüentam cursos profissionalizantes do Espro. Segundo Collis e Hussey (2005), o questionário é uma lista de perguntas cuidadosamente estruturada, tendo em vista extrair respostas confiáveis. O objetivo é descobrir o que um grupo selecionado de participantes faz, pensa ou sente. O questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa (ROESCH, 2006).

3.2. Unidades e sujeitos

Para este estudo foi pesquisada a empresa Espro – Ensino Social Profissionalizante, uma organização sem fins lucrativos que atua na capacitação profissional para inclusão de jovens no mercado de trabalho. Fundada em 1979 em São Paulo, conta com filiais espalhadas por todo Brasil, localizadas estrategicamente nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba, Recife, Brasília, Porto Alegre e Campinas e com pólos regionais, tem como essência a transformação social, pois capacita e encaminha para o mundo do trabalho, mais de 22 mil jovens em vulnerabilidade social, por ano. (ESPRO institucional, 2015)

O atendimento do Espro é destinado aos jovens entre 14 e 24 anos, em situação de vulnerabilidade social, matriculados ou concluintes da rede pública de ensino, inclusive portadores de deficiência. Há também para as famílias, atividades que

envolvem qualidade de vida e estímulo à geração de renda, que possibilitam aos pais dos jovens atendidos a oportunidade de acesso aos direitos, reciclagem profissional, apoio ao vínculo familiar e, conseqüentemente, promoção da inclusão social. (ESPRO institucional, 2015)

Alicerçados nos valores: ética, excelência, transparência e responsabilidade social, tem como missão promover inclusão social por meio de ações socioeducativas, mediação de acesso e integração ao mundo do trabalho, pautada na visão de ser uma instituição do terceiro setor reconhecida pela liderança, excelência, inovação e impacto social, por meio de ações de proteção e inclusão social. (ESPRO institucional, 2015)

Todo o trabalho é realizado em quatro pilares de atuação da instituição (ESPRO institucional, 2015):

1. Formação para o Mundo do Trabalho: o Espro investe na formação educacional de jovens oferecendo de forma gratuita a Formação para o Mundo do Trabalho. Altamente focada em despertar o espírito empreendedor e posturas compatíveis às exigências do mundo do trabalho, o curso é um grande diferencial na formação dos jovens e auxilia significativamente o seu ingresso no mundo do trabalho
2. Aprendiz: São jovens e adolescentes que almejam desenvolvimento e crescimento profissional, dentro de uma área de atuação específica, valorizam a educação e, principalmente, desejam realizar sonhos. É a descoberta de oportunidades e a possibilidade de inserção no mundo do trabalho. Para tornar-se um jovem Aprendiz, é necessário que o jovem tenha entre 14 e 22 anos, preferencialmente tenha feito o curso de Formação Profissional para o mundo do trabalho oferecido gratuitamente nas unidades parceiras do Espro, esteja cursando ou já tenha concluído o ensino fundamental ou médio.
3. Oficinas de Arte e Cultura: Com o intuito de formar profissionais criativos, proativos, com habilidades e competências que propiciem a atuação social e a

inserção no mercado de trabalho o Espro oferece aos jovens dos programas Formação Profissional para o Mundo do Trabalho e Jovem Aprendiz, aulas gratuitas de dança, música, interpretação e percussão corporal. Assim torna o jovem como elemento central da prática educativa do projeto, o incentivando a participar de todas as etapas das atividades, desde a elaboração, produção até a execução.

4. Departamento de Desenvolvimento Social: O Espro é uma instituição beneficente e filantrópica de assistência social que tem por finalidade promover à integração social de adolescentes e jovens a partir de 14 anos, suas famílias e comunidade, capacitando-os para o exercício da plena cidadania, mediação de acesso e integração ao mundo do trabalho, em caráter complementar a rede socioassistenciais, sem distinção de gênero, cor, raça ou credo político, religioso ou condição social.

Para este estudo foram pesquisados os jovens trabalhadores da filial do Espro de Belo Horizonte que iniciou as atividades em 2004 e, atualmente, a filial atende mais de 2000 jovens por ano, entre a Formação Profissional para o Mundo do Trabalho e o Programa de Aprendizagem, com forte atuação na qualificação de pessoas com deficiência.

Esta filial foi escolhida por critério de acessibilidade. E teve como unidade análise os jovens trabalhadores do Espro da unidade de Belo Horizonte, e de observação os jovens trabalhadores que freqüentam seus cursos profissionalizantes quando das coletas. Na primeira fase da pesquisa (coleta de 2010), população de 1175, cálculo amostral 290 questionários necessários, recolhidos 670. Na segunda fase da pesquisa (coleta de 2013), população de 1114, cálculo amostral 286 questionários necessários, recolhidos 475. Em ambas, procedeu-se a amostragem aleatória.

3.3. Coleta de dados

A coleta de dados ocorreu por meio de questionários idênticos, compostos de três partes:

- a) Dados Sócio-demográficos;
- b) Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, validada por Porto e Tamayo (2003), conforme apresentado por Porto e Tamayo (2008, p. 304-305); e
- c) Espaço para sugestões, comentários e dúvidas.

Foi esclarecido aos respondentes que tal pesquisa não se tratava de um instrumento institucional de avaliação e que suas respostas seriam mantidas em absoluto sigilo e que subsidiariam a reflexão e a formação de um trabalho acadêmico (PAIVA; COUTO, 2008). Os jovens trabalhadores também foram orientados que sobre a importância da seriedade nas respostas, pois estas resultariam num resultado mais fiel a sua realidade de trabalho.

3.4. Análise de dados

Para a avaliação dos resultados foi empregada a estatística univariada que é um método de estatística descritiva que permitem a análise de cada variável separadamente (medidas de posição e dispersão). Foram também calculados os percentuais de respondentes por níveis de análise, de modo a elucidar os percentuais de jovens que exprimiram níveis Baixo ou frágil; Mediano ou intermediário; e elevado ou forte, quando do julgamento dos seus valores do trabalho.

Este método permite gerar números e gráficos a partir dos quais é possível realizar avaliações informativas, a partir do corpus quantitativo.

4. Apresentação e Análise dos Dados

Os dados serão apresentados em duas partes, sendo na primeira os dados sóciodemográficos dos respondentes das duas coletas e, na segunda, os dados relativos aos seus valores no trabalho.

4.1. Perfil dos respondentes

Os dados apresentados na Tabela 1 traçam o perfil socioeconômico dos jovens trabalhadores da Espro, pesquisados em 2010 e em 2013.

Tabela 1: Dados pessoais dos respondentes

Dados Pessoais	Categorias	% de respondentes	
		Coleta 1	Coleta 2
Sexo	Masculino	37,0	35,9
	Feminino	63,0	64,1
Faixa etária	até 16 anos	24,0	29,4
	de 17 a 18 anos	37,7	42,3
	de 19 a 20 anos	29,4	23,4
	Mais de 21 anos	8,8	4,9
Estado civil	solteiro	96,2	97,1
	casado / união estável	1,7	0,8
	outros	2,2	2,1
Escolaridade	Ens. fundamental incompleto	3,0	1,9
	Ens. fundamental completo	2,0	3,7
	Ens. médio incompleto	46,4	47,0
	Ens. médio completo	32,5	36,9
	Ens. superior incompleto	15,1	10,4
	Ens. superior completo	1,1	0,2
Cor da pele	Branco	28,4	21,2
	Negro	15,1	11,2
	Moreno	23,1	25,5
	Pardo	31,7	38,7
	Amarelo (oriental)	1,7	3,1
	Outra	0,2	0,3
Escolaridade do pai	Ens. fundamental incompleto	35,8	37,8
	Ens. fundamental completo	13,8	11,6
	Ens. médio incompleto	12,8	15,6
	Ens. médio completo	30,5	27,5
	Ens. superior incompleto	2,7	3,1
	Ens. superior completo	3,3	3,3
	Pós graduação	1,1	1,1
Escolaridade da mãe	Ens. Fundamental incompleto	37,5	31,3
	Ens. fundamental completo	14,4	15,1
	Ens. médio incompleto	13,8	13,7
	Ens. médio completo	26,6	28,8
	Ens. superior incompleto	2,7	3,1
	Ens. superior completo	3,0	6,3
	Pós graduação	2,0	1,7
Renda familiar	até 1 salário mínimo	37,6	9,1
	de 1 a 2 salários mínimos	39,2	35,7
	de 2 a 3 salários mínimos	22,6	28,9
	de 3 a 4 salários mínimos	0,3	11,2
	de 4 a 5 salários mínimos	0,3	6,8
	de 5 a 7 salários mínimos	0,0	4,9
	de 7 a 10 salários mínimos	0,0	2,2
	de 10 a 20 salários mínimos	0,0	0,9
	mais de 20 salários mínimos	0,0	0,3
Participou de cursos do Espro anteriormente	Sim	76,7	69,7
	Não	23,3	30,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode se observar que dentre o público pesquisado que a predominância feminina permaneceu nas duas coletas, uma vez que na coleta 1, no ano de 2010, as meninas correspondiam a 63% e na coleta 2, no ano de 2013, elas eram 64%. Contudo houve uma queda do gênero oposto dentre os respondentes do ano de 2013, o público masculino na coleta 1 foi de 37%, já na coleta 2 foi de 34%. Tal discrepância entre meninas e meninos pode ser explicada por eles serem mais atingidos pela violência urbana diária.

Segundo a pesquisa do IBGE, o Brasil tem, em média, 95 homens para cada 100 mulheres. Porém não era para ser assim, porque nascem mais meninos do que meninas no país. Eles são, pelo menos, 5% a mais do que elas nas maternidades. A situação começa a se inverter a partir da adolescência. Uma das explicações é que as mulheres vivem mais, porque são mais resistentes às doenças. Mas o principal motivo de elas serem maioria é que os homens são as maiores vítimas da violência, sobretudo na juventude. Estudos mostram que os jovens do sexo masculino estão quatro vezes mais expostos a situações violentas no trânsito, no envolvimento com drogas ou em homicídios.

Além disso, é importante notar um aumento na renda familiar, o que pode ser atribuído à participação em políticas públicas voltadas para distribuição de renda, tendo em vista que Espro trabalha com jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Já os dados apresentados na Tabela 2 traçam o perfil laboral dos jovens trabalhadores da Espro, pesquisados em 2010 e em 2013.

Tabela 2: Dados funcionais dos respondentes

Dados Funcionais	Categorias	% de respondentes	
		Coleta 1	Coleta 2
Tempo de trabalho Total	menos de 6 meses	28,7	32,1
	de 6 meses a 1 ano	35,1	36,8
	de 1,1 a 2 anos	26,2	23,6
	de 2,1 a 3 anos	4,0	4,1
	de 3,1 a 5 anos	4,2	2,6
	mais de 5,1 anos	1,8	0,8
Tempo de trabalho na empresa	menos de 6 meses	35,2	35,9
	de 6 meses a 1 ano	40,3	39,4
	de 1,1 a 2 anos	24,1	24,5
	de 2,1 a 3 anos	0,3	0,2
	de 3,1 a 5 anos	0,1	0,0
	mais de 5,1 anos	0,0	0,0
Tempo de trabalho no cargo	menos de 6 meses	37,6	37,2
	de 6 meses a 1 ano	39,2	39,5
	de 1,1 a 2 anos	22,6	23,1
	de 2,1 a 3 anos	0,3	0,2
	de 3,1 a 5 anos	0,3	0,0
	mais de 5,1 anos	0,0	0,0
Salário / bolsa-auxílio	Sim	88,5	83,8
	Não	11,5	16,2

Fonte: Dados da pesquisa.

Nos dados de escolaridade, os índices sofreram pequenas alterações de uma coleta para outra, os jovens que possuíam Ens. fundamental incompleto eram 3,0% em 2010, ano da coleta 1, e em 2013, ano da coleta 2, eram 1,9%; Ens. Fundamental completo eram 2,0% na coleta 1, 3,7% na coleta 2; Ens. médio incompleto eram 46,4% na coleta 1, na coleta 2 eram 47%; Ens. médio completo eram 32,5% na coleta 1 e 36,9% na coleta 2; Ens. superior incompleto na coleta 1 eram 15,1% para 10,4% na coleta 2; e por final aqueles jovens que responderam possuir Ens. superior completo em 2010 foram 1,1% para 0,2% em 2013.

Foi observado que na comparação dos anos o percentual de jovens com o ensino médio completo passou de 32,5% em 2010 para 36,9% em 2013, ganho significativo. Porém o número de jovens que conseguiram entrar e até mesmo concluir o ensino superior diminuiu. Em 2010, aqueles que declararam estarem com o ensino superior incompleto foi 15,1% e com o ensino superior completo 1,1% para 10,4 e 0,2, respectivamente, em 2013.

Destaca-se também que os índices financeiros pesquisando, renda familiar e média salarial, sofreram alteração de uma coleta para outra, mostrando que em 2013 renda e salário estavam maiores.

A renda familiar dos jovens trabalhadores da Espro apresentou os seguintes números, as famílias que recebiam até 1 salário mínimo na coleta 1 totalizavam 37,6%, na coleta 2 eram 9,1%; de 1 a 2 salários mínimos eram de 39,2% na coleta 1 e 35,7% na coleta 2; de 2 a 3 salários mínimos correspondia a 22,6% na coleta 1 para 28,9% na coleta 2; de 3 a 4 salários mínimos eram de 0,3% na coleta 1 e 11,2% na coleta 2; de 4 a 5 salários mínimos eram também de 0,3% na coleta 1 para 6,8% na coleta 2; já as famílias que tinham renda de 5 a 7 salários mínimos na primeira coleta eram zero, enquanto na segunda coleta foram de 4,9%. Tal aumento na renda familiar dos pesquisados se apresenta também na média salarial apresentada nos resultados acima. Em 2010, na coleta 1, a média de salário eram de R\$399,60, passando para R\$452,40 na coleta 2, em 2013.

4.2. Valores do trabalho dos jovens trabalhadores abordados

Os resultados tabulados indicam que os jovens trabalhadores pesquisados em 2010 e 2013 demonstraram níveis semelhantes nas medidas de posição e dispersão de valores do trabalho uma vez que houve diferença de apenas um décimo nos resultados dos valores Realização no trabalho, em 2010 a média obtida foi de 4,0 e em 2013 foi de 3,9, o mesmo ocorreu com o valor Estabilidade, em 2010 a média obtida foi de 4,1 e em 2013 foi de 4,0, já no valor Prestígio o resultado de 2013 alcançou 3,4 contra 3,3 de 2010, e o valor de Relações Sociais não houve diferença de resultado permanecendo as duas pesquisas com 3,8.

Tais dados estão detalhados na Tabela 3.

Tabela 3: Medidas de posição e dispersão dos valores do trabalho dos respondentes, por coleta

Coletas	2010					2013				
	média	p ₂₅	mediana	p ₇₅	desvio-padrão	média	p ₂₅	mediana	p ₇₅	desvio-padrão
Realização no trabalho	4,0	3,6	4,1	4,5	0,6	3,9	3,5	4,1	4,5	0,8
Relações Sociais	3,8	3,4	3,8	4,3	0,7	3,8	3,3	3,8	4,4	0,8
Prestígio	3,3	2,8	3,3	3,8	0,7	3,4	2,8	3,4	3,9	0,8
Estabilidade	4,1	3,7	4,3	4,7	0,7	4,0	3,6	4,3	4,7	0,9

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, os resultados vistos em 2010 foram acima dos obtidos em 2013 no nível elevado ou forte. A dimensão Realização no trabalho atingiu o percentual 79,8% enquanto em 2013 ficou em 75,3%. O percentual de Relações Sociais em 2010 foi 71,8% para 64,5% em 2013. No valor Estabilidade, em 2010, o percentual atingido foi de 80,8% para 74,2% em 2013. O resultado que não acompanhou os demais foi o visto no valor de Prestígio que obteve 40,5% em 2013 contra 37,0% em 2010.

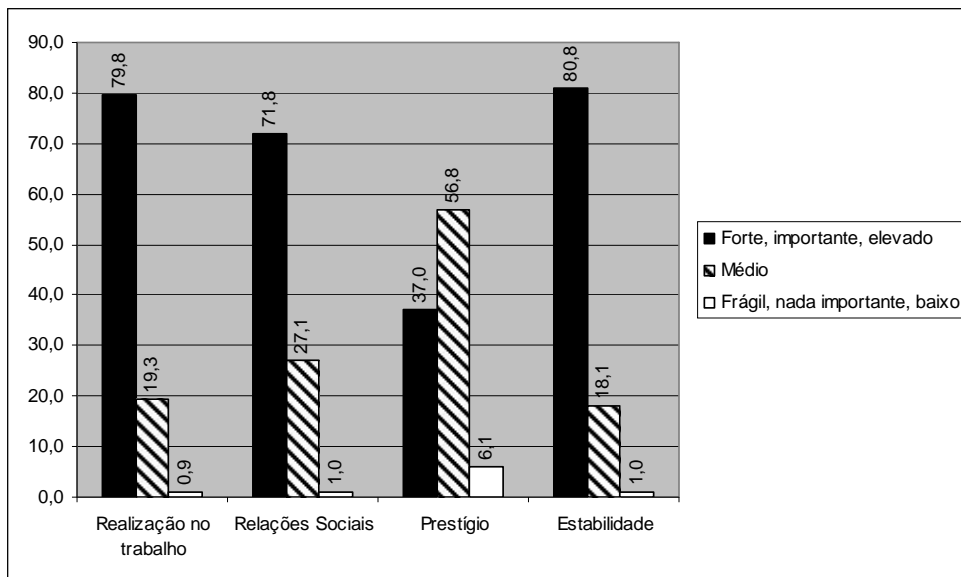
Tabela 4: Percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, por coleta

Coletas Níveis Dimensões	2010			2013		
	Baixo, frágil	Mediano, intermediário	Elevado, forte	Baixo, frágil	Mediano, intermediário	Elevado, forte
Realização no trabalho	0,9	19,3	79,8	5,4	19,3	75,3
Relações Sociais	1,0	27,1	71,8	2,3	33,3	64,5
Prestígio	6,1	56,8	37,0	6,6	52,9	40,5
Estabilidade	1,0	18,1	80,8	2,7	23,0	74,2

Fonte: Dados da pesquisa.

Os números referentes à coleta de 2010 podem ser visualizados no Gráfico 1.

Gráfico 1: Percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, 2010



Fonte: Dados da pesquisa.

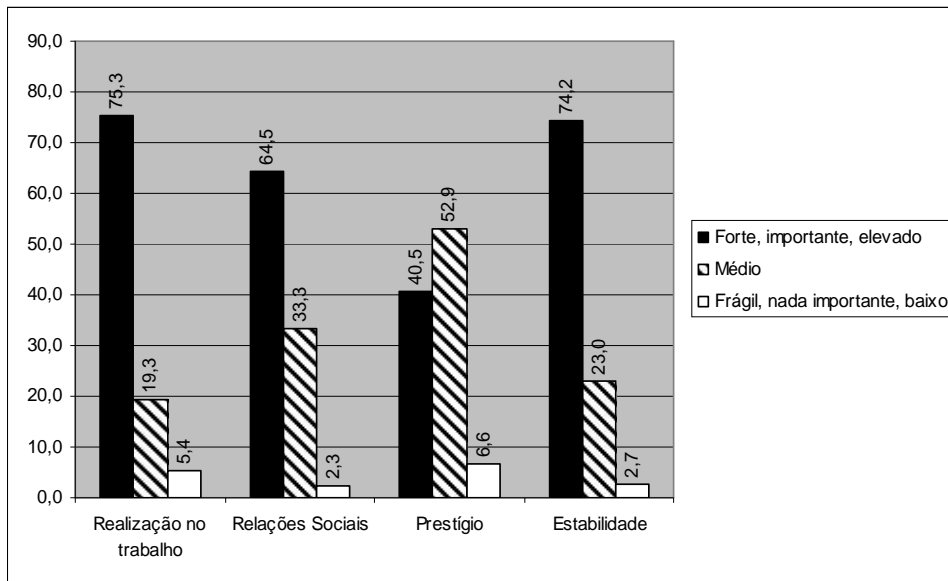
O gráfico gerado sob os resultados da primeira coleta desta pesquisa apresentou índices elevados de importância de cada valor da EVT. O valor Realização no Trabalho alcançou 79,8% de respondentes, estes o consideraram forte, importante e/ou elevado. Para o valor Relações Sociais o índice obtido foi 71,8% em forte, importante e/ou elevado. Outro valor que também foi percebido com forte, importante e/ou elevado, obtendo percentual de 80,8% dos respondentes foi o referente à Estabilidade. No valor Prestígio os índices observados foram diferentes, tendo 56,8% dos pesquisados o considerando de importância média e 37% o considerando de forte, importante e/ou elevado.

Os dados coletados em 2010 mostraram que os jovens percebiam os valores do trabalho de forma bem satisfatória, pois itens como Realização no Trabalho e Estabilidade alcançaram percentuais de 80% de importância, isso permite concluir que eles se sentiam que o trabalho realizado era prazeroso e estimulante e que estavam seguros e estáveis financeiramente. As Relações Sociais também se mostravam fortes com 70% de importância, ou seja, as relações interpessoais no trabalho eram positivas. Destoando dos demais itens o valor de Prestígio, que diz da influência sobre os outros, autonomia e autoridade, obteve percentual médio, 56%,

visto que os trabalhos que eles realizam são de formas gerais simples, de pouca influencia e interferência no todo, e sempre bem direcionados e acompanhados por superiores.

Os números referentes à coleta de 2013 podem ser visualizados no Gráfico 2.

Gráfico 2: Percentuais de respondentes por nível de análise dos valores do trabalho, 2013



Fonte: Dados da pesquisa

Neste gráfico, são observados os resultados para os fatores da EVT, de Porto e Tamayo (2008), da segunda coleta, esta realizada em 2013. Nesta pesquisa, o valor Realização no Trabalho obteve índice de 75,3% sendo considerado forte importante e/ou elevado. Em mesma proporção que o anterior, o valor Estabilidade obteve 74,2%. O valor Relações Sociais também obteve maior número de respondentes que o consideraram forte, importante e/ou elevado, alcançou índice de 64,5%, contudo 1/3 restante dos jovens pesquisados, 33,3%, o consideraram de importância média. Já o valor Prestígio apresentou índices diferentes dos demais fatores, 52,9% dos jovens respondentes consideram este valor de importância media, enquanto 40,5% o consideraram forte, importante e/ou elevado.

A coleta de 2013 mostrou, em modo geral, que os jovens da Espro permanecem percebendo os valores do trabalho de forma satisfatória, porém observou-se que, com o passar dos anos, eles expressaram que todos os itens da escala de valores do trabalho – EVT tem menor grau de importância.

5. Considerações finais

O objetivo geral da pesquisa foi analisar como evoluíram os valores do trabalho de jovens trabalhadores, considerando-se duas coletas de dados (2010 e 2013).

Para tanto, foram apresentados os conceitos de valores e, especificamente, de valores do trabalho, no referencial teórico desta monografia. Além disso, procedeu-se à uma pesquisa, nos moldes de um estudo de caso duplo, descritivo e longitudinal, de natureza predominantemente quantitativa. A coleta dos dados foi realizada por meio de questionários, idênticos, aplicados em 2010 e em 2013 em jovens trabalhadores assistidos pelo Espro. Tanto a associação como os jovens foram escolhidos por critério de acessibilidade e via amostragem aleatória. Superando o cálculo amostral, as amostras foram de 670 questionários em 2010 e 475 em 2013. Os dados foram trabalhados por meio de estatística univariada.

Quanto ao perfil dos respondentes, a maioria, nas duas coletas, foi de mulheres, idade entre 17 e 18 anos, solteiras, com ensino médio incompleto, cor de pele parda, pais com ensino fundamental incompleto, e renda familiar entre 1 e 2 salários mínimos. Destaca-se um aumento na renda familiar, a princípio atribuída à participação em políticas públicas voltadas para distribuição de renda, tendo em vista que Espro trabalha com jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Do ponto de vista profissional, a maior parte deles tem experiência de trabalho de 6 meses a 1 ano, sendo este também o tempo na empresa atual e no cargo atual.

Quanto aos valores do trabalho, as maiores médias encontradas foram para estabilidade, em ambas as coletas, fato que reflete a proteção legal dos contratos de jovens aprendizes, que usualmente vigoram por dois anos, o que dá uma certa garantia e sensação de segurança aos jovens. A segunda maior média foi Realização no trabalho, também em ambas as coletas, seguidas por Relações sociais e Prestígio. No caso deste último valor, torna-se explícita a natureza das atividades dos jovens, usualmente repetitivas e rotineiras, usual em cargos situados

em níveis operacionais das organizações. Além disso, indícios de precarização do trabalho também se fazem presentes, dados as remunerações percebidas pelos jovens, o que merece ser melhor investigado em pesquisas de natureza qualitativa, futuramente.

Importante notar que as médias de todos os valores aumentaram de uma coleta para outra, assim como o desvio-padrão, o que indica maior variabilidade dos dados. Para se afirmar que as médias são diferentes, sugere-se, em próximos estudos, aplicarem-se testes de comparação nas amostras, de modo que se possa afirmar, com certo nível de certeza e confiabilidade, se são, de fato significativamente diferentes.

Os percentuais de respondentes, por nível de análise dos valores do trabalho, indicaram que a maior parte dos respondentes comungava e continua comungando dos valores Estabilidade, Realização no trabalho e Relações sociais em nível forte ou elevado, com sinais de decréscimo de uma coleta para a outra; apenas o valor Prestígio é comungado pela maioria em nível mediano ou intermediário, com sinais de aumento de uma coleta para a outra, diferentemente dos demais.

Essa pesquisa contribui com a agenda dos estudos sobre o tema Valores do Trabalho, assim como no aprofundamento do conhecimento a respeito de jovens trabalhadores no país. Além disso, seu caráter longitudinal avança em termos de metodologia, já que este tipo de pesquisa, apesar de muito recomendado no campo do Comportamento Humano nas Organizações, é de difícil e escassa execução.

De todo modo, os achados desse estudo restringem-se ao público abordado, daí a sugestão de ampliação da pesquisa, com mais estudos longitudinais, tanto no público aqui considerado, como em outras cidades e estados brasileiros, de modo a se ampliar o conhecimento acerca dos jovens trabalhadores no país.

REFERÊNCIAS

BORGES-ANDRADE, J. (1995). Estrutura Empírica do Significado do Trabalho: o Caso Brasiliense. (Resumo) Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.) Resumos de comunicações científicas, XXV Reunião Anual de Psicologia. (p. 199). Ribeirão Preto: SP. 1995.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452/1943 (1943).

COLLIS, J. & HUSSEY, R. (2005). *Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.

Conteúdo institucional do Espro. Disponível em <http://www.espro.org.br/> acesso em 04/06/2015.

Diretrizes para normalização dos trabalhos acadêmicos apresentados na FACE/UFMG/ Elaborado por: Marialice Martins Barroca; Maria Célia Carvalho de Resende, colab. Belo Horizonte: FACE/UFMG, 2012.

Emenda Constitucional no. 20. Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/> acesso em: 16/05/2015

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1991.

IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios –PNAD (2012). Disponível em <http://www.ibge.gov.br/> acesso em 10/06/2015.

IPEA, Artigo “A Rotatividade dos Jovens no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro” (2013). Disponível em <http://www.ipea.gov.br/> acesso em 10/06/2015.

MAURO, M. L. F., GIGLIO, J. S. & GUIMARÃES, L. A. M. (2003). Saúde mental do adolescente trabalhador. In L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Eds.), *Série Saúde Mental e Trabalho* (vol.1- 3ª Ed., pp. 109-127). São Paulo: Casa do Psicólogo.

MELO, C. M. S., & PURGATO, P. O. (2012). Jovens Trabalhadores: Experiência do Trabalho e Condição Juvenil. Dissertação de Pós-Graduação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora.

PAIVA, K. C. M. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro, RJ. *Anais...* Rio de Janeiro, ANPAD, 2012.

PORTO, J. B. & TAMAYO, A. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.

PORTO, J. B. & TAMAYO, A. (2008). Valores do Trabalho. In M. M. M. Siqueira (org), *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 295-307). Porto Alegre: Artmed.

SCHWARTZ, S. H. (2005). Validade e Aplicabilidade da Teoria de Valores. In Á. Tamayo & J. B. Porto (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes. (a)

SCHWARTZ, S. H. (2005). Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In Á. Tamayo & J. B. Porto (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 21-55). Petrópolis: Vozes. (b)

STONE, J. R. & MORTIMER, J. T. (1998). The effect of adolescent employment on vocational development: Public and educational policy implications. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 184-214.

TAMAYO, A & BORGES, L. O. (2006). Valores do trabalho e das organizacionais. In M. Ros, & V. V. Gouveia (orgs.), *Psicologia Social dos Valores Humanos – Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 397-431). São Paulo: Senac.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Anexos

ANEXO A – Questionário

Parte I

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

A - Dados sócio-demográficos

1 – Sexo:

<input type="checkbox"/>	a. Masculino
<input type="checkbox"/>	b. Feminino

2 – Idade:

<input type="checkbox"/>	a. 18 anos
<input type="checkbox"/>	b. 19 anos
<input type="checkbox"/>	c. 20 anos
<input type="checkbox"/>	d. mais de 21 anos

3 – Estado civil:

<input type="checkbox"/>	a. solteiro
<input type="checkbox"/>	b. casado
<input type="checkbox"/>	c. desquitado / divorciado / separado
<input type="checkbox"/>	d. viúvo
<input type="checkbox"/>	e. união estável
<input type="checkbox"/>	f. outro:

4 – Escolaridade:

<input type="checkbox"/>	a. Ensino fundamental incompleto
<input type="checkbox"/>	b. Ensino fundamental completo
<input type="checkbox"/>	c. Ensino médio incompleto
<input type="checkbox"/>	d. Ensino médio completo
<input type="checkbox"/>	e. Ensino superior incompleto
<input type="checkbox"/>	f. Ensino superior completo

5 - Cidade onde mora:

6 - Qual sua cor de pele?

<input type="checkbox"/>	a. branco
<input type="checkbox"/>	b. negro
<input type="checkbox"/>	c. moreno
<input type="checkbox"/>	d. pardo
<input type="checkbox"/>	e. amarelo (oriental)
<input type="checkbox"/>	f. outra

7 – Escolaridade do PAI:

<input type="checkbox"/>	a. Ensino fundamental incompleto
<input type="checkbox"/>	b. Ensino fundamental completo
<input type="checkbox"/>	c. Ensino médio incompleto
<input type="checkbox"/>	d. Ensino médio completo
<input type="checkbox"/>	e. Ensino superior incompleto
<input type="checkbox"/>	f. Ensino superior completo
<input type="checkbox"/>	g. Pós graduação

8 – Escolaridade da MÃE:

<input type="checkbox"/>	a. Ensino fundamental incompleto
<input type="checkbox"/>	b. Ensino fundamental completo
<input type="checkbox"/>	c. Ensino médio incompleto
<input type="checkbox"/>	d. Ensino médio completo
<input type="checkbox"/>	e. Ensino superior incompleto
<input type="checkbox"/>	f. Ensino superior completo
<input type="checkbox"/>	g. Pós graduação

9 - Bairro onde mora:

B - Dados profissionais

1 – Há quanto tempo você trabalha ?

	a. menos de 6 meses
	b. de 6 meses a 1 ano
	c. de 1,1 a 2 anos
	d. de 2,1 a 3 anos
	e. de 3,1 a 5 anos
	f. mais de 5,1 anos

2 - Nome da Empresa onde trabalha atualmente:

3 - Nome do bairro onde a empresa se localiza:

4 - Nome da cidade onde a empresa se localiza:

5 - Ramo da empresa onde trabalha atualmente:

	a. Serviço ou Administração Pública
	b. Mineração, agricultura ou criação de animais
	c. Indústria
	d. Comércio
	e. Bancos, Instituições Financeiras ou Agencias de Crédito
	f. Transporte e comunicações
	g. Hotelaria ou Restaurante
	h. Construção Civil
	i. Saúde
	j. Educação
	k. Serviços Domésticos
	l. Outro

6 – Há quanto tempo você trabalha na atual empresa?

	a. menos de 6 meses
	b. de 6 meses a 1 ano
	c. de 1,1 a 2 anos
	d. de 2,1 a 3 anos
	e. de 3,1 a 5 anos
	f. mais de 5,1 anos

7 – Cargo Atual: _____

8 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?

	a. até 1 salário mínimo SM
	b. mais de 1 SM a 2 SM
	c. mais de 2 SM a 3 SM
	d. mais de 3 SM a 4 SM
	e. mais de 4 SM a 5 SM
	f. mais de 5 SM a 7 SM
	g. mais de 7 SM a 10 SM
	h. mais de 10 SM a 20 SM
	i. acima de 20 SM

9 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?

	a. Sim
	b. Não

10 - Você participou de cursos do Espro anteriormente?

	a. Sim
	b. Não

Parte 2 – Valores do trabalho

Nesta parte você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?” A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Gostaríamos de saber **o quanto você acha importante cada um deles**. Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

E importante para mim:	1	2	3	4	5
1. Estabilidade financeira.					
2. Ser independente financeiramente.					
3. Combater injustiças sociais.					
4. Realização profissional.					
5. Realizar um trabalho significativo para mim.					
6. Competitividade.					
7. Trabalho intelectualmente estimulante.					
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho.					
9. Poder me sustentar.					
10. Ter prazer no que faço.					
11. Conhecer pessoas.					
12. Satisfação pessoal.					
13. Trabalho interessante.					
14. Crescimento intelectual.					
15. Seguir a profissão da família.					
16. Gostar do que faço.					
17. <i>Status</i> no trabalho.					
18. Ganhar dinheiro.					
19. Ser útil para a sociedade.					
20. Auxiliar os colegas de trabalho.					
21. Preservar minha saúde.					
22. Ter prestígio.					
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho.					
24. Identificar-me com o trabalho.					
25. Supervisionar outras pessoas.					
26. Amizade com colegas de trabalho.					
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.					
28. Ter compromisso social.					
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.					
30. Realização pessoal.					
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.					
32. Mudar o mundo.					
33. Ter fama.					
34. Ter notoriedade.					
35. Estabilidade no trabalho.					
36. Ajudar os outros.					
37. Suprir necessidades materiais.					
38. Enfrentar desafios.					
39. Ser feliz com o trabalho que realizo.					
40. Trabalho variado.					
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão.					
42. Obter posição de destaque.					
43. Ter melhores condições de vida.					
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade.					
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.					

Parte 3 – Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.

