

Valores Organizacionais, Valores do Trabalho e Atitudes Retaliatórias: um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública de âmbito nacional

Autoria: Kely Cesar Martins de Paiva, Ricardo Ken Fujihara, Jennifer Fernandes dos Reis

Agradecimentos à FAPEMIG e ao CNPq.

Resumo: Visando analisar como se configuram valores organizacionais, valores do trabalho e atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores, realizou-se um estudo de caso em empresa pública de atuação nacional. Dados de 508 questionários foram analisados pautando-se em estatística descritiva uni e bivariada. Os valores “realização no trabalho” e “realização na organização” são os mais comungados pelos jovens aprendizes abordados, denotando certa congruência entre objetivos pessoais e organizacionais. Já o orgulho da organização não se reflete na mesma proporção em relação ao trabalho que efetivamente realizam, em face das diferenças encontradas entre “prestígio (no nível) organizacional” e “prestígio no trabalho”. A posição dos jovens com relação às atitudes retaliatórias foi previsível, tendo em vista sua aderência aos valores compartilhados, em ambos os níveis observados, e sua pouca experiência de trabalho e na vida, de modo geral. Os resultados dos testes de correlação surpreenderam devido a sua heterogeneidade quando do cruzamento dos temas.

Palavras-chaves: Valores Organizacionais, Valores do Trabalho, Atitudes Retaliatórias, Jovens aprendizes, Jovens trabalhadores.

1. Introdução

O objetivo deste estudo é analisar como se configuram os valores organizacionais, os valores do trabalho e as atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores.

Tal objetivo advém da percepção de que os valores são crenças relativamente estáveis, associadas a preferências por determinados comportamentos e modos de vida, as quais orientam e justificam as ações, as atitudes e os julgamentos dos indivíduos (Rokeach, 1973).

No nível organizacional, os valores orientam o comportamento dos trabalhadores, ponderando os objetivos coletivos em relação aos individuais (Tamayo, 2005; Tamayo & Porto, 2005); nesse sentido, eles se amparam nas políticas e nas práticas de gestão da organização, tendo em vista que nem sempre o prescrito é o de fato realizado nesse ambiente (Tamayo, 2005). Além disso, os valores organizacionais associam-se às crenças sobre as metas institucionais compartilhadas pelos que fazem parte da organização (Rokeach, 1973), razão pela qual fornecem um sistema de significados comum que os auxilia a interpretar o ambiente (Rokeach, 1973), inclusive no que tange aos relacionamentos entre as pessoas.

Na esfera do trabalho, os valores constituem um conjunto de crenças que permitem avaliar o que é desejável, ou não, refletindo os desejos e interesses dos trabalhadores (Porto & Tamayo, 2003; 2008; Porto, 2005).

Assim, em seus diversos campos de análise, os valores pautam as percepções dos indivíduos, inclusive quanto à justiça dentro das organizações. Conceitualmente, quanto mais os valores são comungados, menores são as possibilidades de ocorrerem injustiças e, daí, surgirem sentimentos negativos como as atitudes retaliatórias. Estas atitudes retratam uma pré-disposição do indivíduo em retribuir a organização ou seus membros da mesma maneira injusta dispensada a ele próprio ou a terceiros, de modo a reestabelecer um senso de justiça mediante “revanche” (Mendonça & Tamayo, 2008). Essas atitudes e os comportamentos efetivos que delas derivam são poucos estudados, inclusive no Brasil, em virtude de “sua natureza negativa e a sutileza da sua manifestação” (Mendonça & Tamayo, 2008, p. 192); no entanto, em outros países, os custos que envolvem ações consideradas negativas, como “roubo, fraude, desvio de dinheiro, vandalismo, sabotagem, absenteísmo e agressão”, já têm sido contabilizadas, levando gestores e acadêmicos à sua reflexão (Mendonça & Tamayo, 2008, p. 191).

Considerando-se que os jovens trabalhadores são alvos comuns de violência no ambiente de trabalho (Tucker & Loughlin, 2006; Paiva, Dutra, Barros, & Santos, 2013), é de se esperar que retribuam de algum modo tais atos, quando considerados injustos. Por outro lado, quanto mais comungam dos valores ali observados, menores as chances de ocorrerem injustiças, ou pelo menos de serem percebidas por eles, e de se desenvolverem atitudes retaliatórias. Note-se que esse grupo de trabalhadores é percebido como uma “população especial” (Barling, Kelloway, & Frone, 2005; Kelloway, Barling, & Hurrell, 2006), um caso paradigmático de estudo principalmente em virtude de suas idiossincrasias (Barling *et al.*, 2005; Kelloway *et al.*, 2006; Loughlin & Lang, 2005; Oliveira, 2011; Paiva, 2012; Perry & Parlamis, 2006; Pochmann, 1998; Tucker & Loughlin, 2006) e dos contextos de trabalhos precários a que normalmente têm acesso (Constanzi, 2009; Loughlin & Lang, 2005; Oliveira, 2011; Paiva, 2012; Pochmann, 1998; Tucker & Loughlin, 2006).

No entanto, no Brasil, a Lei do Aprendiz (Brasil, 2005), que trata da inserção e do trabalho de jovens entre 14 e 17 anos, detalha as atividades laborais que tal público pode desenvolver, assim como as condições de trabalho a serem oferecidas pelas organizações que os contratam. Essa legislação atenta para o aprimoramento do jovem no ambiente de trabalho, obrigando-os a freqüentar cursos e programas de aprendizagem. Assim sendo, várias organizações têm contratado jovens trabalhadores, concedendo-lhes oportunidades laborais em tais condições consideradas distintas das demais, inclusive do que diz respeito ao “trabalho infantil”. Este é o caso da empresa pública abordada neste estudo, a qual oferece vagas destinadas à contratação especial de aprendizes.

Note-se que este estudo tem aderência às recomendações de outros trabalhos sobre os temas relativos aos valores no ambiente organizacional (Ferreira, Fernandes & Silva, 2009; Porto & Tamayo, 2003, 2008; Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo, 2008; Paiva, 2013) e às atitudes retaliatórias (Mendonça & Tamayo, 2008; Paiva & Leite, 2011), assim como sobre os jovens trabalhadores (Oliveira, 2011; Paiva, 2013; Paiva *et al.*, 2013; Paiva & Souza, 2016).

2. Referencial Teórico

Para fins desse estudo, os **valores organizacionais** são compreendidos como crenças que pautam o dia a dia da organização e de seus membros, considerando interesses individuais e/ou coletivos (Mendes & Tamayo, 1999; Porto, 2005). Por meio deles, os indivíduos podem reconhecer a realidade organizacional, vivenciada nos âmbitos formal e informal (Tamayo & Porto, 2005). Para mensurá-los, Oliveira e Tamayo (2004) desenvolveram e validaram o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, composto por oito valores pautados nos tipos motivacionais da Teoria de Valores de Schwartz (2008), descritos por Oliveira e Tamayo (2004, p. 137) da seguinte maneira: (1) Autonomia: “oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, a criatividade e a inovação”; (2) Bem-estar: “promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho”; (3) Realização: “valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores”; (4) Domínio: “obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado”; (5) Prestígio: “ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes”; (6) Tradição: “manter a tradição e respeitar os costumes da organização”; (7) Conformidade: “promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização”; (8) Preocupação com a coletividade: “promover a justiça e a igualdade na organização, bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade”.

Outro tema abordado neste estudo refere-se aos **valores do trabalho**, ou seja, crenças sobre o que é desejável, ou não, no trabalho, que espelham interesses das pessoas e são avaliadas de acordo com a importância atribuída a cada um deles (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005). Pautando-se na Teoria de Valores de Schwartz (2008), Porto e Tamayo (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005) desenvolveram e validaram a Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, que considera quatro valores, descritos por Porto e Tamayo

(2003, p. 151) e Porto (2005, pp. 112-113) da seguinte forma: (1) Realização: “mudança por meio do trabalho autônomo e criativo”; (2) Relações Sociais: “relacionamento social positivo favorecendo o bem-estar das pessoas próximas e da sociedade”; (3) Prestígio: “metas de sucesso pessoal e influência sobre os outros”; (4) Estabilidade: “segurança e manutenção do *status quo* por meio do trabalho”.

Por fim, as **atitudes retaliatórias** são analisadas neste estudo à luz de dois componentes, quais sejam: o afetivo, que diz respeito ao nível de indignação do sujeito face à situação percebida como injusta, o qual pode levar ao ressentimento, à decepção e ao desprezo; e o conativo, relativo à tendência que o indivíduo tem de comportar-se, de modo consciente, de maneira semelhante à organização ou seu(s) membro(s), retribuindo a justiça recebida com atos positivos e a injustiça com ações negativas, deletérias do ponto de vista de seus alvos (organização ou seus membros) (Mendonça, Flauzino, & Tamayo, 2004a). Para mensurá-los, Mendonça e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional, MARO. Além desta, Mendonça, Flauzino, Tamayo e Paz (2004b) desenvolveram e validaram a Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação, EPJR, com o objetivo de avaliar a frequência da retaliação e as dimensões perceptivas e avaliativas desse comportamento.

Além da já citada recenticidade dessas escalas e seu desenvolvimento considerando-se aspectos peculiares à cultura nacional, elas têm sido aplicadas em outros estudos, o que facilita comparação de dados, inclusive os que abordam jovens trabalhadores.

3. Metodologia

Visando o objetivo deste estudo, foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, nos moldes de um estudo de caso, com abordagem quantitativa (Vergara, 2009). O caso abordado foi uma organização pública que se constitui como uma das maiores empregadoras do país, com mais de 120 mil trabalhadores, dentre eles cerca de 5 mil jovens aprendizes, espalhados por todo território nacional. Os jovens foram selecionados por meio do critério de acessibilidade (Vergara, 2009), de acordo com sua disponibilidade em participar do estudo, previamente aprovado pela diretoria responsável pelo programa de jovem aprendiz, em Brasília (DF).

Para a coleta de dados, considerou-se o total de jovens aprendizes de 4.857 trabalhadores informado pela referida diretoria. O cálculo amostral indicou uma amostra mínima de 370 respondentes, levando-se em conta 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. A amostragem foi aleatória (probabilística) (Cooper & Schindler, 2008), realizada por meio de divulgação via e-mail para os jovens, com a disponibilização de um link para preenchimento do questionário “virtual”. Retornaram 633 questionários dentre os quais 508 preenchidos adequadamente, sendo este o quantitativo da amostra final da pesquisa. O questionário foi composto de sete partes, a saber: (1) dados sócio-demográficos e profissionais dos respondentes; (2) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, disponível em Tamayo (2008); (3) Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, disponível em Porto e Tamayo (2008); (4) Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR) e Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO), ambas disponíveis em Mendonça (2008); (5) Escala de Percepções Temporais (EPT), validada e disponível em Paiva *et al.* (2013), esclarecendo-se que os dados dessa parte não foram incluídos neste artigo; (6) Pergunta sobre o nível de satisfação do jovem com a organização; (7) Espaço para dúvidas, comentários e sugestões.

Todos os dados da coleta foram inseridos em uma planilha eletrônica (Excel 97/2003), tabulados e analisados por meio de estatística descritiva uni (medidas de posição e dispersão; percentuais de respondentes por nível de análise das variáveis) e bivariada (teste de correlação não paramétrico – Spearman –, tendo em vista que os dados violaram as condições de normalidade, conforme apontado pelo teste Kolmorov Smirnov).

4. Apresentação e Análise dos Dados

Dentre os 508 respondentes do questionário, preponderaram: mulheres (68,7%); com 16 anos de idade (37,0%); solteiros (96,9%); com ensino médio incompleto (53,1%); pais com ensino fundamental incompleto (36,4%); mães com ensino médio completo (35,6%); possui tempo total de trabalho de 6 meses a 1 ano (56,7%), sendo este também o período predominante de trabalho na organização (73,8%); com renda familiar variando entre 1 e 2 salários mínimos (49,4%). Esses dados são semelhantes aos apresentados por Paiva (2013), à exceção de renda familiar, pois a faixa de renda predominante encontrada pela autora foi entre 1 e 4 salários mínimos; em ambos os casos, a importância da renda dos jovens trabalhadores na composição da renda familiar é inegável. Além disso, a maior parte dos respondentes foi da região sudeste (53,3%), em especial do estado de São Paulo (43,5%), seguidos da região nordeste (18,1%), com destaque para Bahia (6,1%), e centro-oeste (15,6%), preponderando respondentes do Distrito Federal (8,1%).

Em relação aos **valores organizacionais**, pautando-se no modelo analítico adotado (Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo, 2008), a maioria dos jovens aprendizes apresentou médias elevadas (acima de 3,0), indicando que eles comungam desses valores considerados importantes por eles. (Tabela 1)

Tabela 1:

Valores organizacionais dos jovens aprendizes: medidas descritivas e percentuais de respondentes por níveis de percepção

Valores Organizacionais	Medidas descritivas					Percentuais de respondentes		
	Média	Desvio Padrão	P ₂₅	Mediana	P ₇₅	Forte, importante, elevado (média >= 3,0)	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	Frágil, nada importante, baixo (média <= 2,0)
Realização	4,1	0,9	3,6	4,2	4,8	89,8	7,9	2,4
Conformidade	4,1	0,7	3,6	4,1	4,7	92,7	6,1	1,2
Prestígio	4,0	0,9	3,5	4,3	4,8	89,2	8,3	2,6
Preocupação com a coletividade	4,0	0,9	3,7	4,3	4,7	89,2	8,1	2,8
Autonomia	3,6	1,0	3,0	3,8	4,4	77,5	14,8	7,7
Domínio	3,5	0,9	2,8	3,7	4,3	72,4	20,9	6,7
Tradição	3,4	1,0	2,8	3,4	4,0	74,6	17,9	7,5
Bem-estar	3,3	1,1	2,7	3,5	4,2	68,9	18,1	13,0

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Os valores "realização" e "conformidade" obtiveram as maiores médias (4,1), corroborando os achados de Paiva (2013) e as proposições de Lima (1996) no que diz respeito ao fato de as organizações terem facilidade de moldar valores e comportamentos de trabalhadores mais jovens, o que justifica sua contratação. Os valores considerados menos importantes, mas ainda em níveis elevados, foram "tradição" e "bem-estar" (médias 3,4 e 3,3, respectivamente), o que também foi encontrado por Paiva (2013), o que pode reforçar a ideia acerca da pouca preocupação quanto à manutenção de costumes e demais práticas da organização, já que trata-se de sua primeira experiência de trabalho e, ainda, com pouco tempo nele. Os dados relativos ao bem-estar ensejam outras pesquisas, pois usualmente indicam condições de trabalho precárias (Constanzi, 2009; Loughlin & Lang, 2005; Pochmann, 1998; Tucker & Loughlin, 2006; Paiva, 2013), fato que se choca com o nível de satisfação manifesto pelos jovens na pesquisa. Observem-se os dados: 0,6% do total responderam estar muito insatisfeito; 1,0% insatisfeito; 7,5% mais ou menos satisfeito; 27,6% satisfeito; e 63,4% muito satisfeito; ou seja, 91,0% deles assinalaram estar satisfeitos e muito satisfeitos. Considerando-se o percentual de respondentes por nível de avaliação desses valores, dois números chamam a atenção: o primeiro, 20,9% dos jovens consideram "domínio" um valor mediano, o que pode ser explicado pelo avanço de tecnologias de comunicação e transporte que podem estar afetando os negócios da organização; o segundo,

os percentuais de “bem estar” que, de modo geral, reforçam a dúvida quanto às condições de trabalho a que os jovens estão submetidos.

Os **valores do trabalho** dos jovens abordados, considerando-se o modelo analítico adotado (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005), também se apresentaram com médias elevadas (acima de 3,5), à exceção do valor “prestígio” (média de 3,1). (Tabela 2)

Tabela 2:

Valores do Trabalho dos jovens aprendizes: medidas descritivas e percentuais de por níveis de percepção

Valores do Trabalho	Medidas descritivas					Percentuais de respondentes		
	Média	Desvio Padrão	P ₂₅	Mediana	P ₇₅	Forte, importante, elevado (média >= 3,5)	Mediano (média entre 2,5 e 3,5)	Frágil, nada importante, baixo (média <= 2,5)
Realização no trabalho	4,2	0,6	3,9	4,3	4,6	87,2	12,2	0,6
Estabilidade	4,1	0,7	3,7	4,3	4,7	79,3	18,9	1,8
Relações Sociais	4,1	0,6	3,7	4,2	4,7	83,1	15,7	1,2
Prestígio	3,1	0,8	2,6	3,1	3,6	31,3	46,9	21,9

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do valor do trabalho “prestígio” pode estar refletindo a natureza e o conteúdo empobrecido do trabalho realizado pelos jovens aprendizes, o que é natural quando se está adentrando no mercado de trabalho, em estágios iniciais de carreira, corroborando com os dados de Paiva (2013). Já os resultados do valor “realização no trabalho” e “estabilidade” denotam prazer e realização pessoal e profissional desses jovens, estímulo e independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade, são aspectos considerados importantes pela amostra, assim como segurança e estabilidade financeira, respectivamente (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005). De modo semelhante aos achados de Paiva (2013), os jovens abordados nesta pesquisa também apresentaram o valor “relações sociais” de modo mais tímido, o que amplia as dúvidas em relação à ampla rede de relacionamentos e à intensa vida social típicas dessa faixa etária. Os percentuais de respondentes por nível de percepção dos valores do trabalho reforçam as inferências anteriores.

Já os resultados relativos às **atitudes retaliatórias**, considerando-se os padrões analíticos adotados (Mendonça & Tamayo, 2003; Mendonça *et al.*, 2004b), estão dispostos na Tabela 3.

Tabela 3:

Medidas descritivas e Percentuais de respondentes da amostra, por aspectos de retaliação e seus níveis de percepção

Atitudes Retaliatórias	Medidas Descritivas					Percentuais de respondentes por níveis de concordância		
	Média	Desvio-Padrão	P ₂₅	Mediana	P ₇₅	média >= 3,0	média entre 2,0 e 3,0	média <= 2,0
Percepção	1,6	0,8	1,1	1,3	1,9	Sempre	Duvidoso	Nunca
						9,1	12,4	78,5
Julgamento	1,7	0,7	1,2	1,6	2,0	Justíssimo	Duvidoso	Muito injusto
						6,3	15,9	77,8
Componente Afetivo	3,1	1,0	2,4	3,1	3,9	Indignação	Sentimento ambivalente	Não indignação
						59,1	24,6	16,3
Componente Conativo	1,7	0,8	1,0	1,4	2,2	Propensão a retaliar	Reação duvidosa	Propensão a não retaliar
						10,8	15,7	73,4

Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

Esses dados indicam que a maioria dos jovens aprendizes abordados fica indignada com injustiças percebidas e não é propensa a retaliar; eles nunca notam ações de retaliação às injustiças e julgam muito injusto quando isso ocorre (retaliações).

Por fim, os resultados dos testes de correlação indicaram relações positivas (*rho* positivo) e significativas (p-valor menor que 0,05, destacado em negrito na Tabela 4) de todos os valores entre si, ou seja, há uma relação direta no julgamento dos valores organizacionais e do trabalho por parte dos jovens abordados, assim como entre as variáveis relativas às atitudes retaliatórias. Já as relações entre valores e atitudes retaliatórias não se comportaram de modo uniforme, como pode-se observar na Tabela 4.

Tabela 4:

Resultados dos testes de correlação

	Valores Organizacionais ⁽¹⁾								Valores do Trabalho ⁽²⁾				Atitudes Retaliatórias ⁽³⁾			
	A	BE	RO	D	PO	C	T	PC	RT	RS	PT	E	P	J	CA	CC
BE	,798 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
RO	,799 ,000	,656 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
D	,605 ,000	,572 ,000	,551 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PO	,654 ,000	,586 ,000	,655 ,000	,630 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
C	,681 ,000	,556 ,000	,757 ,000	,594 ,000	,655 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
T	,561 ,000	,553 ,000	,536 ,000	,564 ,000	,532 ,000	,656 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PC	,760 ,000	,680 ,000	,769 ,000	,474 ,000	,620 ,000	,721 ,000	,509 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*	*
RT	,374 ,000	,303 ,000	,356 ,000	,390 ,000	,326 ,000	,383 ,000	,283 ,000	,307 ,000	*	*	*	*	*	*	*	*
RS	,423 ,000	,365 ,000	,381 ,000	,376 ,000	,387 ,000	,422 ,000	,317 ,000	,370 ,000	,760 ,000	*	*	*	*	*	*	*
PT	,348 ,000	,310 ,000	,286 ,000	,408 ,000	,293 ,000	,276 ,000	,308 ,000	,201 ,000	,651 ,000	,595 ,000	*	*	*	*	*	*
E	,195 ,000	,149 ,001	,179 ,000	,353 ,000	,291 ,000	,248 ,000	,242 ,000	,156 ,000	,660 ,000	,539 ,000	,529 ,000	*	*	*	*	*
P	-,273 ,000	-,298 ,000	-,225 ,000	-,062 ,164	-,130 ,003	-,194 ,000	-,087 ,050	-,342 ,000	,014 ,748	-,052 ,240	,029 ,519	,126 ,004	*	*	*	*
J	-,228 ,000	-,211 ,000	-,243 ,000	-,127 ,004	-,202 ,000	-,261 ,000	-,152 ,001	-,314 ,000	-,280 ,000	-,314 ,001	-,142 ,001	-,141 ,001	,371 ,000	*	*	*
CA	-,122 ,006	-,100 ,024	-,081 ,069	,012 ,793	-,074 ,097	-,039 ,379	-,005 ,909	-,090 ,042	-,015 ,738	-,042 ,350	,083 ,061	,096 ,030	,103 ,020	,117 ,008	*	*
CC	-,093 ,036	-,060 ,179	-,160 ,000	,020 ,650	-,140 ,002	-,152 ,001	,019 ,671	-,216 ,000	-,102 ,021	-,124 ,005	,116 ,009	,005 ,917	,143 ,001	,257 ,000	,401 ,000	*

Nota: (1) Valores Organizacionais: RO – Realização; C – Conformidade; PO – Prestígio; PC - Preocupação com a coletividade; A – Autonomia; D – Domínio; T – Tradição; BE - Bem-estar; (2) Valores do Trabalho: RT - Realização no trabalho; E – Estabilidade; RS - Relações Sociais; PT – Prestígio; (3) Atitudes Retaliatórias: P – Percepção; J – Julgamento; CA - Componente Afetivo; CC - Componente Conativo. Fonte: Dados da pesquisa.

Os únicos valores que apresentaram resultados homogêneos e inversamente proporcionais (*rho* negativo e p-valor abaixo de 0,05) em relação às variáveis de atitudes retaliatórias foram os valores organizacionais “autonomia” e “preocupação com a coletividade”, podendo-se afirmar que, à medida que aumenta a avaliação do jovem quanto ao compartilhamento dessas crenças na organização, diminuem os escores relativos à retaliação, o que significa tendências de (1) não perceberem retaliações, (2) considerá-las muito injustas, (3) não se indignarem frente às injustiças e (4) serem propensos a não retaliar.

Quanto à retaliação, seu julgamento varia indiretamente (*rho* negativo e p-valor abaixo de 0,05) com todos os valores, isto é, à medida que os valores vão sendo mais compartilhados, diminuem as possibilidades de se julgar as retaliações como justas; por outro lado, o

juízo da retaliação varia diretamente com a percepção das mesmas, ou seja, quanto menos percebem ações de retaliações, mais injustas as consideram.

5. Considerações Finais

Resumidamente, os valores “realização no trabalho” e “realização na organização” são os mais comungados pelos jovens aprendizes abordados, o que denota certa congruência entre seus objetivos e os da organização. Por outro lado, o orgulho da organização não se reflete na mesma proporção em relação ao trabalho que efetivamente realizam, em face dos achados relativos a “prestígio (no nível) organizacional” e “prestígio no trabalho”, o que corrobora resultados de estudos já citados. A posição dos jovens com relação às variáveis tratadas na parte de atitudes retaliatórias foi previsível, tendo em vista sua aderência aos valores compartilhados, em ambos os níveis observados, e sua pouca experiência de trabalho e na vida, de modo geral. No entanto, os resultados dos testes de correlação surpreenderam devido à referida heterogeneidade dos mesmos quando do cruzamento dos temas.

Dentre as limitações, destacam-se dois fatos: este estudo de caso restringe suas observações aos jovens abordados, afinal, mesmo que sejam de várias partes do país, eles têm acesso a um trabalho em uma organização de grande porte e uma renda que contribui sensivelmente para a manutenção de sua família; muitos dados (e-mail) dos jovens aprendizes da organização não estavam atualizados no seu banco de dados, dificultando o envio do link da pesquisa para os jovens e, com isso, reduzindo a quantidade de respostas.

Esta pesquisa contribui para a consolidação de duas agendas de estudos: a primeira, no campo do comportamento humano em organizações, ao versar sobre valores organizacionais, valores do trabalho e atitudes retaliatórias, ainda pouco frequentes no Brasil; a segunda, sobre diversidade e diferenças, já que focaliza um grupo “especial” de trabalhadores, notadamente os de menor faixa etária, considerados como público com interesses e comportamentos distintos dos trabalhadores mais experientes. Além disso, em virtude da escassez de estudos que relacionam os temas aqui tratados, optou-se por não trabalhar com hipóteses *a priori*, abrindo caminho para outros estudos que assim sejam delineados.

Por fim, os resultados ensejam aprofundamento da pesquisa em termos das condições de trabalho dos jovens, que certamente variam pelo Brasil afora, tendo em vista suas dimensões continentais e, portanto, variações sócio-econômico-culturais; justifica-se também recomendar aprofundamento na relação entre valores e atitudes retaliatórias, tendo em vista a heterogeneidade dos resultados dos testes de correlação aplicados, os quais não permitiram inferir relações diretas (positivas) entre eles, como conceitualmente a literatura pertinente sugere. Certamente existem outras questões que permeiam tais relações e que podem ser desnudadas com a inserção de outros temas e outras perspectivas metodológicas (abordagem qualitativa; triangulação entre métodos) em pesquisas futuras.

Referências

- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). Editor's Overviews: special populations. In Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (eds.) *Handbook of Work Stress* (pp. 401-404). Thousand Oaks: Sage.
- Brasil. (2005). *Decreto nº 5.598*. Recuperado em 18 julho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm.
- Constanzi, R. N. (2009). *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2008). *Métodos de Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Ferreira, M. C., Fernandes, H. A., & Silva, A. P. C. (2009). Valores organizacionais: um balanço da produção nacional do período de 2000 a 2008 nas áreas de administração e psicologia. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 84-100.

- Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell, J. (2006). Editor's Introduction to Part II. In Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell, J. (eds.). *Handbook of Workplace Violence* (pp. 93-94). Thousand Oaks: Sage.
- Lima, M. E. A. (1995). *Os equívocos da excelência*. Petrópolis: Vozes.
- Loughlin, C., & Lang, C. (2005). Young workers. In Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (eds.). *Handbook of Work Stress* (pp. 405-430). Thousand Oaks: Sage.
- Mendes, A. M. & Tamayo, A. (1999, setembro). Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. *Anais do Encontro da ANPAD*, ANPAD, Foz do Iguaçu, Brasil, 23.
- Mendonça, H., Flauzino, D. O., & Tamayo, A. (2004a). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 9(3):543-551.
- Mendonça, H., Pereira, C., Tamayo, A., & Paz, M. G. T. (2004b). Validação fatorial de uma escala de percepção de justiça organizacional. *Estudos Saúde e Vida*, 30(1), 111-130.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2003). Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). *Avaliação Psicológica*, 2(2), 147-153.
- Oliveira, S. R. (2011). Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In Ferraz, D. L. S., Oltramari, A. P., & Ponchiroli, O. (org.). *Gestão de pessoas e relações de trabalho* (pp. 89-112). São Paulo: Atlas.
- Oliveira, A. F., & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração de Empresas (USP)*, 39(2), 129-140.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100-106.
- Paiva, K. C. M., Dutra, M. R. S., Barros, V., & Santos, A. O. (2013, setembro). Estresse ocupacional e burnout de jovens trabalhadores. *Anais do Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, Brasil, 37.
- Paiva, K. C. M., & Souza, C. M. O. (2016). Time perception: A study of young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, 12(1), 203-210.
- Paiva, K. C. M., & Leite, N. E. (2011). Justiça no Trabalho e Atitudes Retaliatórias. *Revista Gestão & Tecnologia*, 11(1), 1-11.
- Perry, E. L., & Parlamis, J. D. (2006). Age and ageism in organizations. In Konrad, A. M., Prasad, P., & Pringle, J. K. (eds.). *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 345-370). London: Sage.
- Pochmann, M. (1998). *A inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABT.
- Porto, J. B. (2005). Mensuração de Valores no Brasil. In Tamayo, A., & Porto, J. B. (orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 96-119). Petrópolis: Vozes.
- 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 Siqueira, M. M. M. (org.). *Medidas do Comportamento Organizacional* (pp. 295-307). Porto Alegre: Artmed.
- Rokeach, M. J. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Schwartz, S. H. (2008). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In Teixeira, M. L. M. (org.). *Valores Humanos & Gestão* (pp. 55-85). São Paulo: Senac.
- Tamayo, A. (2008). Valores Organizacionais. In Siqueira, M. M. M. (org.). *Medidas do Comportamento Organizacional* (pp. 309-340). Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. In: Tamayo, A., & Porto, J. B. *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 160-186). Petrópolis: Vozes.

- Tamayo, A., & Porto, J. B. (2005). Parte I – Teoria e medidas de valores. In Tamayo, A., & Porto, J. B (orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 17-19). Petrópolis: Vozes.
- Tucker, S., & Loughlin, C. (2006). Young workers. In Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell, J. (eds.). *Handbook of Workplace Violence* (pp. 417-444). Thousand Oaks: Sage.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.