

## **VI CBEO 2019 – Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**

### **Dados para submissão**

**Título do texto:** Valores organizacionais e do trabalho: estudo longitudinal comparativo com jovens trabalhadores

**Nome completo do(s) autor(es):**

**1. Michelle de Souza Rocha**

Psicóloga, especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pelo CFP, mestre em Administração e doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP-UFMG).

**2. Kely César Martins de Paiva**

Doutora, Mestre e Bacharel em Administração (UFMG, 2007, 1999, 1992). Professora (Adjunto III) e Pesquisadora, Departamento de Ciências Administrativas (CAD), Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (CEPEAD/UFMG), Vice-diretora da Faculdade de Ciências Econômicas (FACE/UFMG).

**3. Ricardo Ken Fujihara**

Doutor em Administração e Mestre em Ciência da Informação pela Universidade de Brasília (UnB). Pós-graduado em Estatística (UnB), Gestão de Pessoas (UnB), Marketing (FGV), Administração Financeira (FGV) e Auditoria (FGV). Estatístico Sênior na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

**Nome da instituição (por extenso) a que se vincula(m) o(s) autor(es):** Universidade Federal de Minas Gerais

**E-mail do(s) autor(es):**

[michelles\\_rocha@yahoo.com.br](mailto:michelles_rocha@yahoo.com.br)

[kelypaiva@face.ufmg.br](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)

[ricardowho@gmail.com](mailto:ricardowho@gmail.com)

**Resumo:**

O presente artigo teve como objetivo descrever, analisar e comparar os valores organizacionais e do trabalho de jovens trabalhadores atuantes em uma empresa pública de abrangência nacional. Para esse propósito, foram realizadas duas coletas, em 2016 e 2018, utilizando-se questionário com as escalas de valores do Trabalho – EVT (PORTO, TAMAYO, 2003) e Escala de Valores Organizacionais - IPVO (OLIVEIRA, TAMAYO, 2004). Para análise dos dados, foi utilizado ferramental estatístico univariado (frequência, médias, distribuição) e bivariadas (testes de comparação e correlação). Os resultados apontam para a convergência do valor organizacional “Realização” e do valor no trabalho “Realização no Trabalho”, indicando a vontade dos jovens em realizar atividades que valorizem a construção de uma carreira e o

crescimento pessoal e profissional. As médias obtidas para valores organizacionais e valores no trabalho mantiveram-se semelhantes entre os jovens das duas amostras, caminhando para a consolidação de um perfil nesse sentido, o que já vem sendo apontado em outros estudos. Os níveis medianos para maioria dos valores avaliados, indica a necessidade de se rever o conteúdo do trabalho por eles desenvolvidos e as formas usuais de realizá-lo, visando desenvolver habilidades tão necessárias a esses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Jovens Trabalhadores; Valores Organizacionais; Valores do Trabalho.

**GT-17:** Comportamento Humano, Organização e Trabalho

**Modalidade de submissão:** Trabalho completo (6000 a 9000 palavras)

# VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO: ESTUDO LONGITUDINAL COMPARATIVO COM JOVENS TRABALHADORES

## RESUMO

O presente artigo teve como objetivo descrever, analisar e comparar os valores organizacionais e do trabalho de jovens trabalhadores atuantes em uma empresa pública de abrangência nacional. Para esse propósito, foram realizadas duas coletas, em 2016 e 2018, utilizando-se questionário com as escalas de valores do Trabalho – EVT (PORTO, TAMAYO, 2003) e Escala de Valores Organizacionais - IPVO (OLIVEIRA, TAMAYO, 2004). Para análise dos dados, foi utilizado ferramental estatístico univariado (frequência, médias, distribuição) e bivariadas (testes de comparação e correlação). Os resultados apontam para a convergência do valor organizacional “Realização” e do valor no trabalho “Realização no Trabalho”, indicando a vontade dos jovens em realizar atividades que valorizem a construção de uma carreira e o crescimento pessoal e profissional. As médias obtidas para valores organizacionais e valores no trabalho mantiveram-se semelhantes entre os jovens das duas amostras, caminhando para a consolidação de um perfil nesse sentido, o que já vem sendo apontado em outros estudos. Os níveis medianos para maioria dos valores avaliados, indica a necessidade de se rever o conteúdo do trabalho por eles desenvolvidos e as formas usuais de realizá-lo, visando desenvolver habilidades tão necessárias a esses trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Jovens Trabalhadores; Valores Organizacionais; Valores do Trabalho.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos elementos centrais na formação da identidade dos indivíduos. É no trabalho que os indivíduos passam a maior parte de seu tempo e é por meio dele que realizam metas pessoais, principalmente quando há incentivo das organizações para que isso aconteça (PORTO; TAMAYO, 2008). Dessa forma, as organizações constituem o lugar privilegiado onde se desenvolve a identidade profissional do trabalhador e o ambiente social onde a pessoa pode se realizar do ponto de vista pessoal, social e profissional (TAMAYO, 2005, TAMAYO; BORGES, 2006).

No nível organizacional, os valores refletem as crenças que orientam o comportamento dos empregados priorizando os objetivos coletivos em face dos individuais (TAMAYO, 2005; TAMAYO; PORTO, 2005); eles derivam não apenas das políticas, mas, principalmente das práticas de gestão da organização (TAMAYO, 2005; DEMO, FERNANDES, FOGAÇA, 2017). Já no nível do trabalho, os valores são percebidos como um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável, ou não, no trabalho que o sujeito realiza. Eles refletem desejos e interesses dos indivíduos e são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, que varia ao longo de um contínuo de importância (PORTO, 2005; PORTO, TAMAYO, 2003,2008;).

A importância do estudo dos valores organizacionais (VO) e valores do Trabalho (VT) se dá pela compreensão de que aquilo que o indivíduo procura no seu trabalho é determinado, fundamentalmente, pelas suas necessidades, pelos seus valores e pelos valores dos outros, o que consideram bom e desejável para si e para a sociedade. Conforme explica Tamayo (2005), os valores determinam as opções, os comportamentos, bem como as respostas emocionais a tais opções. Estudá-los ajuda a compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho, ou seja, o que as levam a trabalhar com mais satisfação para si e para a organização (PORTO, TAMAYO, 2003; TAMAYO, 2005; BRANDÃO, FERRAZ, LIMA, 2015).

Os jovens constituem um grupo peculiar de trabalhadores, dada a fase de seu desenvolvimento e as características do trabalho no qual estão comumente alocados. A nomenclatura “jovem” nomeia uma fase da vida do ser humano, marcado por fatores de ordem biológica e cultural, inserido entre os 15 e 24 anos (OIT, 2013), no entanto, a juventude não se limita a esses marcadores podendo referir-se a “juventudes” e não a modelo padronizado de transição entre a infância e a adolescência (CAMARANO *et al.*, 2006, VERIGUINE, BASSO, SOARES, 2014). A inserção do jovem no mercado tem se configurado uma problemática por tratar-se de um conjunto de pessoas que, efetivamente, pressiona a economia para a geração de postos de trabalho (IBGE, 2017). Não se pode deixar de considerar o papel do trabalho como construtor da subjetividade do jovem, razão pela qual deve ser tomado como tema de relevância social (AMARAZZAY *et al.*, 2009), no entanto, em decorrência de necessidades pessoais ou familiares, o público jovem é exposto a muitas formas de exploração, que se exteriorizam por meio de postos de trabalhos com conteúdo menos significativos, rotineiros, com baixa autonomia e frequentemente precarizados, com extensas jornadas de trabalho e alternando momentos de emprego e desemprego (POCHMANN, 1998; TUCKER, LOUGHLIN, 2006; OIT, 2013; OLIVEIRA, 2011; MENEZES, UCHOA, 2013, PAIVA, 2013; PAIVA, SOUZA, 2016; PAIVA, FUJIHARA, REIS, 2017; PAIVA, ROCHA, FUJIHARA, 2018). A necessidade de inserção no mercado de trabalho pode ainda levar a prejuízos na formação escolar: em 2017, 25,1 milhões de pessoas entre 15 a 29 anos de idade não frequentavam escola, cursos pré-vestibular, técnico de nível médio ou de qualificação profissional e não haviam concluído uma graduação (IBGE, 2017). As causas alegadas referem-se principalmente à necessidade de trabalhar.

Tendo em vista esse contexto, o estudo dos valores percebidos por esses jovens pode contribuir para aprimorar os modelos de gestão, visando promover um ambiente com maior valorização e que possa corresponder melhor às expectativas desses jovens à medida em que se compreende as suas motivações e comportamento. Gouveia *et al* (2009) destaca ainda que o estudo dos valores pode redundar em melhoria dos processos de trabalho, mostrando o que é importante para os trabalhadores. Uma vez identificados, os valores esses podem subsidiar mudanças nos modelos de gestão, de modo a promover o bem-estar das pessoas e o alcance de resultados organizacionais. Desse modo, as organizações podem reavaliar suas políticas e programas de gestão de pessoas e promover alterações que possam integrar, mesmo que parcialmente, interesses pessoais e organizacionais (GOUVEIA *et al*, 2009, DEMO, FERNANDES, FOGAÇA, 2017).

O presente artigo teve como objetivo analisar, descrever e comparar os valores organizacionais e do trabalho de jovens trabalhadores atuantes em uma empresa pública federal. Para esse propósito, foram realizadas duas coletas, em 2016 e 2018, com a utilização de questionários pertinentes aos assuntos valores organizacionais e do trabalho. O artigo está estruturado em 5 partes: além da introdução, o referencial teórico sobre os valores organizacionais e do trabalho, a apresentação da metodologia empregada na pesquisa, os resultados e as considerações finais.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

O estudo dos valores relacionados ao trabalho, os valores organizacionais e do trabalho tiveram origem nos estudos iniciais sobre a estrutura dos valores humanos, com destaque para as pesquisas de Schwartz (1992) e Ros, Schwartz e Surkiss (1999) e no Brasil, os trabalhos de Oliveira e Tamayo (2004) e Porto e Tamayo (2008). O próximo tópico abordará a teoria que embasou a construção dos modelos acerca dos valores organizacionais e do trabalho, e na sequência, serão descritos o percurso teórico de cada um desses valores.

## 2.1. Valores humanos

O estudo sobre os valores humanos tem mobilizado esforços de estudiosos nas últimas décadas. Segundo Gouveia (2003), os autores tem usado o termo “valores básicos” para representar diferentes atributos dos valores (SCHWARTZ, 1992, 1994; ROS, SCHWARTZ, SURKISS, 1999). Rokeach (1973), elaborou uma teoria que conseguiu reunir em uma abordagem várias áreas como a Antropologia, a Filosofia, a Sociologia e, a Psicologia, propondo uma diferenciação entre os valores e outros construtos, uma dificuldade presente em artigos anteriores, como as atitudes, os interesses e os traços de personalidade. Esse estudo permitiu ainda a criação do primeiro instrumento para medir os valores como um construto, reunindo dados sobre seus antecedentes e consequentes (GOUVEIA *et al.*, 2001). O estudo de Rokeach (1973) inspirou outros autores, com destaque para Schwartz (1992, 1994), que elaborou sua teoria dos valores humanos como um desdobramento desse trabalho.

Schwartz (1992, 1994) elaborou seu sistema de valores definindo que eles podem ser caracterizados como os princípios que regem, direcionam ou guiam a vida dos indivíduos, por meio de critérios ou metas que vão além de situações específicas classificadas por ordem de importância. Os valores são, portanto, considerados pelo autor, como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida (TAMAYO, 2005).

A partir dessa caracterização, ele propõe dez tipos de valores derivados de três requerimentos humanos universais (SCHWARTZ, BILSKY, 1987, 1990, SCHWARTZ, 1992): as necessidades básicas (organismo), os motivos sociais (interação) e as demandas institucionais para o bem-estar e a sobrevivência dos grupos. São os valores: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, benevolência, conformidade, tradição, segurança e universalismo (SCHWARTZ, 1992). Esses tipos de valores ou motivacionais, apresentam compatibilidades e conflitos entre si, assumindo a existência de uma relação dinâmica entre eles. Dessa forma, os 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em duas dimensões que representam polos contrários em um *continuum*: Autotranscendência (universalismo e benevolência) *versus* Autopromoção (poder e autorrealização) e Abertura à mudança (hedonismo, estimulação e autodeterminação) *versus* Conservação (tradição, conformismo e segurança) (PORTO, TAMAYO, 2003).

Autotranscendência enfatiza a igualdade e preocupação com o bem-estar dos outros e sua oposição, a Autopromoção refere-se a busca de sucesso e domínio sobre os outros. Abertura à mudança refere-se a busca de independência de pensamento e ação que favorece a mudança, sua oposição a Conservação enfatiza tradição e proteção da estabilidade favorecendo a manutenção do *status quo* (PORTO, TAMAYO, 2003). Quando o indivíduo assume determinado comportamento, esse pode se dar em detrimento de outro.

É importante ressaltar ainda que os valores não são guiados pela prioridade dada a um valor sozinho, mas por essa dinâmica entre os valores antagônicos que estão implicados no comportamento do indivíduo. A prioridade de um comportamento depende da prioridade relativa que o indivíduo dá para os valores antagônicos relevantes (SCHWARTZ, 2005). Outro ponto ressaltado por Schwartz (1992, 1994) é que os valores humanos individualmente não são universais, mas sim as motivações que os sustentam, conforme sua pesquisa realizada pelo autor em diferentes culturas.

Tamayo e Gondim (1996), por sua vez, definem os valores como princípios ou crenças organizadas hierarquicamente, relativos a tipos de estrutura ou a modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da organização e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos. Logo, os valores enquanto guias para ação das pessoas, podem ser aplicados à diversos contextos, entre eles o trabalho. Com isso, os modelos mais estudados no Brasil sobre valores organizacionais e do trabalho, buscaram estabelecer uma correspondência

entre os valores humanos descritos por Schwartz (1992, 1994) como será mostrado nos próximos tópicos.

O trabalho representa uma categoria central para formação da identidade (TAMAYO; BORGES, 2006; PORTO; TAMAYO, 2008) e para as necessidades dos indivíduos. Dessa forma, o trabalho é um espaço privilegiado para a avaliação, tendo em vista os valores que regem a vida de cada um dos trabalhadores. Portanto, nos próximos tópicos serão apresentados dois tipos de valores ligados a como as pessoas percebem em seu trabalho, primeiro no nível organizacional (valores organizacionais) e o segundo no nível trabalho individual (valores do trabalho), utilizados como bases para o estudo realizado.

## **2.2. Valores Organizacionais (VO)**

Os valores organizacionais são determinantes do comportamento humano nas organizações, constituindo-se em elementos integradores, compartilhado pelos participantes da organização. Oliveira e Tamayo (2004) mencionam que a estrutura axiológica dos valores organizacionais apresenta motivações que teoricamente têm correlação com a proposta dos valores individuais de Schwartz, no que concerne às relações de compatibilidade e conflito.

A organização pode determinar formalmente seus valores a partir daqueles comungados na sociedade, juntamente com os de seus fundadores e outros atores sociais influentes. Os VOs são essenciais para moldar a identidade coletiva dos trabalhadores e mobilizá-los em torno de ideais comuns (TAMAYO, 2008), expressos em seu discurso e comportamento. No entanto, isso nem sempre se verifica, uma vez que eles podem não ser observados e compartilhados pelos membros da organização (TAMAYO; BORGES, 2006). Segundo Tamayo (1998), a percepção dos valores organizacionais pelos empregados constitui imagem avaliatória da empresa, determinando como esses percebem e definem as situações organizacionais, a percepção dos problemas e as formas de solucioná-los, os mecanismos e conteúdo da socialização dos membros da organização, o comprometimento, a identificação e a satisfação com o trabalho e a empresa. Se a organização não é capaz de traduzir seus valores formais em práticas de gestão, as pessoas não os endossam como pretendido, afetando negativamente a manutenção da relação entre empregado e organização (TAMAYO, 2005).

Tem-se, portanto, como uma das possibilidades de identificação dos VOs, o discurso cotidiano dos membros da organização que pode ser captada pelos questionários. Tamayo (2008) identifica três ferramentas a Escala de Valores Organizacionais - EVO de Tamayo e Gondim (1996), o Inventário de Valores Organizacionais- IVO de Tamayo, Mendes e Paz (2000) e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais - IPVO de Oliveira e Tamayo (2004). As três ferramentas foram desenvolvidas a partir da suposição de correspondência entre os valores pessoais e organizacionais (TAMAYO, 2008). Esse modelo se aproxima do modelo de Schwartz (1992, 2005), no qual, “os valores organizacionais arranjam-se em torno do conjunto de motivações pessoais, mas com metas coletivas em vez de individuais” (TAMAYO, 2008, p.315). O IPVO em sua validação, comprovou a proximidade entre os valores organizacionais e a estrutura dos valores pessoais. Os oito fatores encontrados representam adequadamente nove dos dez tipos motivacionais de valores pessoais de Schwartz (1992), uma vez que o fator “segurança” não foi incluído. No quadro 1 é mostrada essa correspondência.

Quadro 1 - Fatores do IPVO, sua correspondência com os tipos motivacionais de valores e metas dos valores organizacionais

Fatores	Correspondência	Metas
Autonomia	Autodeterminação Estimulação	Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, estimulação a criatividade e a inovação.
Bem-estar	Hedonismo	Promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.
Realização	Realização	Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores.
Domínio	Poder	Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado.
Prestígio	Poder	Ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios par os clientes.
Tradição	Tradição	Manter a tradição e respeitar os costumes da organização.
Conformidade	Conformidade	Promover a correção, a cortesia, e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização.
Preocupação com a coletividade	Benevolência	Promover a justiça e a igualdade na organização bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade.

Fonte: adaptado de Oliveira e Tamayo (2004), p. 137.

Os VOs tem sido alvo de estudos com diferentes públicos, como, bancários (ESTIVALETE, ANDRADE, 2012), professores (PAIVA, PEIXOTO, LUZ, 2014), gestores públicos (OLIVEIRA et al., 2016), operadores de *call center* (PAIVA, DUTRA, 2017), e ainda se relacionam com outros aspectos organizacionais como cidadania organizacional (TAMAYO, 1998; COSTA et al., 2017), Comprometimento Organizacional (TAMAYO, 2005), suporte organizacional (ESTIVALETE, ANDRADE, 2012), motivação (CERIBELI, GONÇALVES, 2015), bem estar (BRAGA et al., 2017), atitudes retaliatórias (PAIVA, FUJIHARA, REIS, 2017), políticas e práticas de Gestão de pessoas (DEMO, FERNANDES, FOGAÇA, 2017), e valores do trabalho (PAIVA, 2012, 2013), tema do próximo tópico e uma das bases utilizadas no presente estudo com os jovens trabalhadores.

### 2.3. Valores do Trabalho (VT)

Os valores do trabalho compreendem, segundo Porto e Tamayo (2003), os aspectos do trabalho que importam para a pessoa, o que é preferido e desejado por ela. São crenças que guiam as escolhas, comportamentos ou resultados do trabalho (aspecto cognitivo), metas ou recompensas desejadas e alcançadas por meio do trabalho (aspecto motivacional), possuem ordem de importância (aspecto hierárquico), e se referem ao que as pessoas querem para si mesmas e não o que acham que devem desejar. Os valores pessoais influenciam de modo direto os VT (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999), pois, os valores pessoas serão buscados pelo indivíduo também no seu espaço laboral, refletindo diretamente em seu comportamento. Por isso, a importância do estudo dos VT, pois ele busca a compreensão do que, de fato, é importante para os trabalhadores, mediante suas motivações. Portanto, quando se fala em valores do trabalho, portanto, entende-se que estes são uma contextualização dos valores gerais (PORTO, 2008).

Os VTs exercem ainda um importante impacto nos diversos aspectos organizacionais como estresse (PASCHOAL, TAMAYO, 2005), Comprometimento (REIS-NETO, MARQUES, PAIVA, 2017), cidadania organizacional e satisfação (ANDRADE et al., 2017) e Atitudes retaliatórias (PAIVA, FUJIHARA, REIS, 2017) reforçando sua importância na compreensão do mundo do trabalho (PORTO, TAMAYO, 2008).

No Brasil, foram desenvolvidas duas escalas para medir esse construto: o Inventário de significado do trabalho (BORGES, 1999) e a Escala de valores relativos ao trabalho – EVT PORTO, TAMAYO, 2003). Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram a EVT no

Brasil utilizando-se os mesmos quatro fatores encontrados por Ros *et al.* (1999), conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Fatores da EVT, sua correspondência com os tipos motivacionais de valores e descrição

Fatores	Correspondência	Descrição
Realização Profissional	Abertura para a mudança	Busca do prazer e realização pessoal, bem como um trabalho autônomo e criativo
Relações Sociais	Autotranscendência	Relacionamento social positivo favorecendo o bem-estar das pessoas próximas e da sociedade
Prestígio	Autopromoção	Busca da autoridade, metas de sucesso pessoal e influência sobre os outros
Estabilidade	Conservação	Segurança e manutenção do <i>status quo</i> por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais

Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003).

A EVT passou por uma revisão, tendo sido rebatizada de EVT-R em 2010 (PORTO, PILATI, 2010). O estudo contou a inserção de novos itens e a reestruturação de fatores correspondentes às dimensões de autodeterminação, estimulação, poder, realização, segurança, conformidade, universalismo e benevolência da teoria geral de valores humanos. Os tipos tradição e benevolência não atingiram resultado satisfatório, exigindo novos estudos, no entanto, a estrutura geral ainda se aproxima do modelo de teoria de valores de Schwartz (1992). No presente estudo, optou-se pela utilização da primeira versão do EVT, tendo em vista a sua utilização em pesquisas anteriores com jovens, como de Paiva (2012; 2013) afim de possibilitar a comparação dos resultados. O próximo tópico descreve a metodologia empregada nesse estudo.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa realizada pode ser classificada como descritiva, de natureza quantitativa, com emprego de questionário como método de coleta de dados. Gil (2008) define a pesquisa descritiva como aquela que objetiva descrever características de determinado grupo, identificando suas opiniões e relações. A pesquisa também pode ser identificada como explicativa, na medida em que busca estabelecer relações entre os fatores, explicando as condições em que essas relações acontecem (VERGARA, 2009).

A ferramenta de coleta de dados foi estruturada em um questionário eletrônico composto por quatro blocos: 1) Apresentação da pesquisa e termo de consentimento - foi esclarecido aos jovens que não se tratava de um instrumento institucional e que suas respostas seriam mantidas em sigilo, sendo utilizadas com propósito exclusivo de subsidiar a pesquisa. A continuidade do preenchimento do questionário foi condicionada à aceitação do termo, que também foi enviado por e-mail. 2) Dados demográfico-ocupacionais, com questões relacionadas a sexo, faixa etária, escolaridade, renda, entre outros, com o objetivo de obter informações para caracterização da amostra; 3) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), baseado no modelo de Oliveira e Tamayo (2004), no qual utilizou-se uma escala tipo *Likert* de 0 a 5, sendo 0 para “Não se parece em nada com a minha organização” e 5 para “É muito parecida com a minha organização” (TAMAYO, 2008); sobre o qual os jovens deveriam se posicionar frente as 48 afirmativas; e 4) Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), com 45 afirmativas e intervalo de 1 a 5 (PORTO, TAMAYO, 2003; 2008), sendo 1 “Nada importante” e 5 “Extremamente importante”.



Os convites para participação foram enviados por e-mail aos jovens trabalhadores alocados no programa de aprendizes. O questionário foi disponibilizado no *Google Forms* e na intranet da empresa. A participação foi espontânea e por disponibilidade, tratando-se, portanto, de uma amostra não-aleatória e por conveniência (VERGARA, 2009).

Os dados obtidos foram inseridos em planilha eletrônica (Excel 2013) e analisados com auxílio de programa de análise estatística IBM SPSS (*Statistic Package for Social Science*) em sua versão 22. Não houve questionários com respostas ausentes devido à obrigatoriedade de resposta para prosseguimento nas etapas, mas devido à presença de *outliers* alguns questionários foram eliminados, resultando em 508 de questionários válidos para a amostra de 2016 e 464 para a amostra de 2018. Tendo em vista a informação da empresa de que, a cada ano, mantém-se um universo de cerca 4000 jovens trabalhadores, as duas amostras ultrapassaram o quantitativo mínimo de 232 questionários respondidos para um nível de confiança de 95% e 5% de margem de erro.

Na sequência, buscou-se identificar o tipo de distribuição dos dados, o qual foi verificado tratar-se de amostras com distribuição não-normal ou não-paramétrica, o que é recorrente para o tipo de escala adotado. Os dados foram, por fim, organizados e submetidos a metodologias de análise estatística univariada (frequência, médias, distribuição) e bivariadas (testes de comparação e correlação). No próximo tópico são mostrados o perfil dos respondentes e os resultados obtidos.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Perfil demográfico dos respondentes

A primeira parte do questionário buscou informações sobre o perfil pessoal e profissional dos participantes. Em relação aos dados pessoais, a maioria dos respondentes são do sexo feminino (68,7% em 2016 e 54,3% em 2018), solteiros (96,9% e 98,3%), com 16 anos em 2016 (37%) e igual ou menos de 15 em 2018 (40,7). A cor de pele declarada foi branca em 2016 (40,2%) e parda (41,4%) em 2018.

A escolaridade predominante dos participantes foi ensino médio incompleto (53,1% e 77,6%) o que é compatível com a faixa de idade declarada. Sobre os pais, os participantes declararam como escolaridade predominante o ensino fundamental incompleto em 2016 (36,4%) e ensino médio incompleto em 2018 (37,1%). As mães apresentaram escolaridade maior comparativamente aos pais, sendo a maioria com ensino médio completo nas duas coletas (35,6% e 46,8%). O relatório do IBGE sobre a educação (IBGE, 2017) indica um crescimento da escolaridade para homens e mulheres entre os anos de 2016 e 2017, no entanto, esse último público tem mostrado uma progressão de escolaridade principalmente nos níveis médio e superior, o que coaduna com os resultados. É possível notar ainda o investimento pessoal e das famílias no sentido de um maior percentual de jovens escolarizados que seus pais. É preciso levar em conta ainda que estar matriculado e frequente às aulas são requisitos legais para entrada e permanência no Programa Jovem Aprendiz.

A renda familiar girou entre 1 e 2 salários mínimos (49,8%) em 2016 e 2 a 3 salários mínimos (34,1%) em 2018. No entanto, chama a atenção o público com até um salário mínimo nas duas coletas, 30,3% em 2016 e 23,3% em 2018, indicando tratar-se de jovens provenientes de famílias de baixa renda, sugerindo que eles trabalham (também) devido às limitações econômicas. O perfil econômico é citado em outras pesquisas com jovens trabalhadores participantes de programas de aprendizagem como em Paiva (2012, 2013), justificando a necessidade de uma inserção imediata no mercado de trabalho.

Em relação às características profissionais, mais da metade dos participantes tinha entre 6 meses e um ano de experiência profissional total (56,7% em 2016 e 74,1% em 2018), que se aproximou do tempo de experiência na empresa (73,8% e 79,3%), representando para muitos a primeira experiência de trabalho. Grande parte dos participantes mostraram-se satisfeitos com a empresa onde atuam (63,4% em 2016 e 49,8% em 2018).

Tendo em vista o perfil apresentado, nos próximos tópicos apresentam-se a análises de dados referentes aos Valores Organizacionais e Valores do Trabalho.

#### 4.2. Valores Organizacionais dos Jovens Trabalhadores

A fim de analisar os dados obtidos sobre valores organizacionais, a partir do questionário, foram calculadas a média e o desvio padrão dos fatores conforme a tabela 1. Nas duas coletas, as maiores médias foram atribuídas aos valores “Conformidade” (médias 4,0 para a coleta de 2018 e 4,71 para a coleta de 2016) e “Realização” (médias 3,96 e 4,60). As menores médias também foram coincidentes nas duas coletas com “Bem-estar” (3,29 e 3,34) e “Tradição” (3,29 e 3,41). Esses dados se coadunam com os encontrados por Paiva (2012). O valor “conformidade” refere-se ao respeito às normas e regras, sendo a maior ocorrência de identificação desse valor pelos jovens compreensível dado ser para muitos a primeira experiência de trabalho e a natureza limitada das atividades, de caráter rotineiro e de pouca autonomia. No entanto, a baixa identificação com o valor “bem-estar” traz uma informação preocupante, no sentido de que a organização não se preocupa com a valorização desses trabalhadores, com seu prazer ou sua satisfação, remetendo mais uma vez condições de trabalho precárias às quais estão submetidos (POCHMANN, 1998; TUCKER, LOUGHLIN, 2006).

Tabela 1 – Medidas descritivas e teste de comparação sobre os valores organizacionais dos jovens trabalhadores (2016 e 2018)

VALORES ORGANIZACIONAIS	COLETA										Teste de comparação (Mann-Whitey) JT 2018 x JT 2016
	JOVENS TRABALHADORES - 2018					JOVENS TRABALHADORES - 2016					
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75	
AUTONOMIA	3,51	,9753	2,88	3,63	4,25	3,62	,9836	3,00	3,80	4,40	<b>0,025</b>
BEM-ESTAR	3,29	1,1234	2,67	3,50	4,17	3,34	1,1285	2,70	3,50	4,20	0,449
REALIZAÇÃO	3,96	,8681	3,45	4,20	4,60	4,06	,8690	3,60	4,20	4,80	<b>0,034</b>
DOMÍNIO	3,42	1,0229	2,83	3,50	4,17	3,50	,9979	2,80	3,70	4,30	0,260
PRESTÍGIO	3,82	,9281	3,25	4,00	4,50	4,04	,8588	3,50	4,30	4,80	<b>0,000</b>
CONFORMIDADE	4,00	,8318	3,57	4,14	4,71	4,09	,7515	3,60	4,10	4,70	0,095
TRADIÇÃO	3,29	,9618	2,80	3,40	4,00	3,41	,9594	2,80	3,40	4,00	0,056
PREOCUPAÇÃO COM COLETIVIDADE	3,89	,8662	3,43	4,00	4,57	4,05	,8530	3,70	4,30	4,70	<b>0,001</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Comparando-se as médias para cada um dos valores organizacionais, é possível perceber diferenças estatisticamente significativas apenas as categorias “Autonomia”, “Realização”, “Prestígio” e “Preocupação com a coletividade”. As diferenças encontradas são reduzidas, no entanto, é possível perceber um movimento de diminuição das médias de 2016 para 2018, o que indica uma visão mais crítica dos valores organizacionais. Apesar dessa diminuição das médias, de modo geral, a maioria dos respondentes ainda atribuiu notas altas,

indicando uma forte identificação com os valores organizacionais, conforme pode ser apurado na tabela 2.

Tabela 2 – Interpretação das médias relativas aos Valores Organizacionais

VALORES ORGANIZACIONAIS		COLETA			
		2018		2016	
		Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
AUTONOMIA	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	37	8,0%	39	7,7%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	83	17,9%	76	15,0%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>344</b>	<b>74,1%</b>	<b>393</b>	<b>77,4%</b>
BEM ESTAR	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	55	11,9%	66	13,0%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	96	20,7%	92	18,1%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>313</b>	<b>67,5%</b>	<b>350</b>	<b>68,9%</b>
REALIZAÇÃO	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	11	2,4%	12	2,4%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	46	9,9%	40	7,9%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>407</b>	<b>87,7%</b>	<b>456</b>	<b>89,8%</b>
DOMÍNIO	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	37	8,0%	34	6,7%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	96	20,7%	107	21,1%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>331</b>	<b>71,3%</b>	<b>367</b>	<b>72,2%</b>
PRESTÍGIO	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	16	3,4%	13	2,6%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	47	10,1%	43	8,5%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>401</b>	<b>86,4%</b>	<b>452</b>	<b>89,0%</b>
CONFORMIDADE	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	12	2,6%	6	1,2%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	35	7,5%	31	6,1%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>417</b>	<b>89,9%</b>	<b>471</b>	<b>92,7%</b>
TRADIÇÃO	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	36	7,8%	38	7,5%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	113	24,4%	91	17,9%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>315</b>	<b>67,9%</b>	<b>379</b>	<b>74,6%</b>
PREOCUPAÇÃO COM A COLETIVIDADE	Frágil, nada importante, baixo (média ≤ 2,0)	9	1,9%	14	2,8%
	Mediano (média entre 2,0 e 3,0)	50	10,8%	41	8,1%
	Forte, importante, elevado (média ≥ 3,0)	<b>405</b>	<b>87,3%</b>	<b>453</b>	<b>89,2%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

### 4.3. Valores do Trabalho dos Jovens Trabalhadores

Em relação aos valores do trabalho, a dimensão com maiores médias em ambas as coletas foi “realização no trabalho (4,26 em 2018 e 4,19 em 2016). O segundo lugar, por sua vez, mostrou diferenciação entre as coletas de 2018 e 2016, sendo ocupado pela dimensão “Relações Sociais” (4,14) e pela “Estabilidade” (4,13), respectivamente. O menor escore ficou com “Prestígio” (3,17 e 3,14). A baixa média para a dimensão “Prestígio” reflete uma reduzida importância observada no grupo de jovens pesquisados para a busca de autoridade, do exercício da influência sobre terceiros e do sucesso no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003; 2008; PORTO, 2005), tendo em vista que esses jovens ainda estão em um estágio inicial de carreira. Por outro lado, a “Realização no Trabalho”, aliada à “Estabilidade” e às “Relações Sociais” coadunam para a busca pela realização pessoal e profissional no trabalho, de forma a permitir o desenvolvimento enquanto experiência de trabalho, que possa alçar futuramente a segurança financeira – se traduzindo em segurança material para esses jovens - considerando ainda tratar-se de jovens predominantemente advindos de famílias de baixa renda nas duas amostras. A busca de relações sociais positivas no trabalho reflete a perspectiva de prover uma contribuição para a sociedade por meio dele (PORTO; TAMAYO, 2003; 2008; PORTO, 2005). Mais uma vez, esses achados corroboram os achados de Paiva (2012, 2013).

Tabela 3 – Medidas descritivas e teste de comparação sobre os valores do trabalho dos jovens trabalhadores (2016 e 2018)

VALORES DO TRABALHO	COLETA										Teste de comparação (Mann-Whitey) JT 2018 x JT 2016
	JOVENS TRABALHADORES - 2018					JOVENS TRABALHADORES - 2016					
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75	
REALIZAÇÃO NO TRABALHO	4,26	,5714	3,93	4,33	4,67	4,19	,5677	3,83	4,30	4,60	<b>0,031</b>
RELAÇÕES SOCIAIS	4,14	,6720	3,75	4,21	4,67	4,10	,6460	3,70	4,20	4,70	0,211
PRESTÍGIO	3,17	,7290	2,66	3,09	3,64	3,14	,7856	2,53	3,10	3,60	0,511
ESTABILIDADE	4,11	,6190	3,71	4,14	4,57	4,13	,6842	3,70	4,30	4,70	0,412

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De modo geral, comparativamente, as médias obtidas nas duas coletas para os valores do trabalho não apresentaram diferenças estatisticamente significativas, com exceção para o valor “Realização no Trabalho”. A média obtida em 2018 é estatisticamente maior do que a média obtida em 2016, o que pode sugerir uma maior satisfação do grupo mais recente do que o grupo anterior. De forma semelhante aos valores organizacionais, as altas notas atribuídas na escala mostram uma forte identificação da maioria dos participantes com cada um dos valores do trabalho nas duas coletas realizadas, conforme mostra a tabela 4.

Tabela 4 – Interpretação das médias relativas aos Valores Organizacionais

VALORES DO TRABALHO		COLETA			
		2018		2016	
		Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
REALIZAÇÃO NO TRABALHO	Frágil, nada importante, baixo (média <= 2,5)	6	1,3%	1	0,20%
	Mediano (média entre 2,5 e 3,5)	35	7,5%	57	11,2%
	Forte, importante, elevado (média >= 3,5)	<b>423</b>	<b>91,2%</b>	<b>450</b>	<b>88,6%</b>
RELAÇÕES SOCIAIS	Frágil, nada importante, baixo (média <= 2,5)	9	1,9%	6	1,2%
	Mediano (média entre 2,5 e 3,5)	65	14,0%	80	15,7%
	Forte, importante, elevado (média >= 3,5)	<b>390</b>	<b>84,1%</b>	<b>422</b>	<b>83,1%</b>
PRESTÍGIO	Frágil, nada importante, baixo (média <= 2,5)	76	16,4%	87	17,1%
	Mediano (média entre 2,5 e 3,5)	<b>248</b>	<b>53,4%</b>	<b>240</b>	<b>47,2%</b>
	Forte, importante, elevado (média >= 3,5)	140	30,2%	181	35,6%
ESTABILIDADE	Frágil, nada importante, baixo (média <= 2,5)	4	0,9%	9	1,8%
	Mediano (média entre 2,5 e 3,5)	78	16,8%	96	18,9%
	Forte, importante, elevado (média >= 3,5)	<b>382</b>	<b>82,3%</b>	<b>403</b>	<b>79,3%</b>

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Tendo em vista a proximidade entre o perfil verificado nas duas amostras, foi testada a correlação entre os valores organizacionais e do trabalho da amostra com um todo, de forma a medir as relações entre esses construtos. Foi possível notar correlações válidas, positivas e moderadas (entre 0,1 e 0,3) entre todas as categorias de valores do trabalho e os valores organizacionais. As maiores correlações encontradas foram para os valores “Relações sociais” e “Conformidade” (0,390) e “Autonomia” (0,370), e “Prestígio” e “Tradição” (0,368).

O valor do trabalho “Relações sociais” remete a busca de relações positivas no ambiente de trabalho e o contato com as pessoas, no entanto, a correlação moderada com os valores organizacionais de “Conformidade” e “Autonomia”, sugerindo o desejo de seguir as normas e de realizar trabalho com criatividade, é um fato que chama a atenção, pois esses valores,

segundo a teoria de Schwartz (1992), localizam-se em polos contrários do *continuum* acerca dos valores. Isso pode sugerir uma característica própria desses jovens, principalmente se levar-se em conta o fato de ser a primeira experiência de trabalho e que, ao mesmo tempo que buscam maior desenvolvimento profissional, também precisam lidar com as normas e os relacionamentos na organização visando o cumprimento do trabalho. Em relação ao “Prestígio” e “Tradição”, além de serem os valores que apresentaram menores expressões nas duas amostras, eles representam a possibilidade da busca de exercer influência e, ao mesmo tempo, respeitar as tradições da organização, o que no momento a carreira desses jovens tem possibilidades limitadas.

Tabela 5 – Correlação entre os Valores Organizacionais e do Trabalho para os jovens trabalhadores

VALORES	VO_Autonomia	VO_Bem estar	VO_Realização	VO_Domínio	VO_Prestígio	VO_Conformidade	VO_Tradição	VO_Preocupação com a coletividade
VT_Realização no Trabalho	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) ,338** ,000	,289** ,000	,339** ,000	,310** ,000	,318** ,000	,388** ,000	,314** ,000	,314** ,000
VT_Relações Sociais	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) ,370** ,000	,321** ,000	,344** ,000	,310** ,000	,338** ,000	,390** ,000	,334** ,000	,349** ,000
VT_Prestígio	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) ,342** ,000	,326** ,000	,282** ,000	,358** ,000	,272** ,000	,297** ,000	,368** ,000	,233** ,000
VT_Estabilidade	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) ,169** ,000	,119** ,000	,186** ,000	,299** ,000	,251** ,000	,266** ,000	,230** ,000	,150** ,000

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Em suma, os valores organizacionais e do trabalho nas duas coletas realizadas na empresa pública apresentaram convergência com outros estudos em públicos semelhantes, sinalizando a possibilidade de existência de um perfil específico de valores para jovens trabalhadores. A tabela 6 mostra os resultados de outros estudos dos quais é possível depreender esse perfil.

Tabela 6 – Comparativo de Resultados obtidos em outros estudos com jovens trabalhadores

Autor	Público	Ferramentas	Valor do Trabalho	Valor Organizacional
Paiva (2012)	Jovens Trabalhadores de empresas de ramos diversos	IPVO (Tamayo, 2008); EVT (Porto & Tamayo, 2008)	Realização no trabalho	Realização
Paiva (2013)	Jovens Trabalhadores de empresas de ramos diversos	IPVO (Tamayo, 2008); EVT (Porto & Tamayo, 2008)	Estabilidade	Realização
Paiva, Fujihara, Reis (2017)	Jovens Trabalhadores em empresa pública federal	IPVO (Tamayo, 2008); EVT (Porto & Tamayo, 2008)	Realização no trabalho	Realização

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo descrever, analisar e comparar os valores organizacionais e do trabalho de jovens trabalhadores atuantes em uma empresa pública de abrangência nacional. Para esse propósito, foram realizadas duas coletas, em 2016 e 2018, utilizando-se questionário com as escalas de valores do Trabalho – EVT (PORTO, TAMAYO, 2003) e Escala de Valores Organizacionais - IPVO (OLIVEIRA, TAMAYO, 2004). Os resultados apontam que as médias obtidas nas categorias dos valores organizacionais e do trabalho mantiveram-se

semelhantes entre os jovens das duas amostras, caminhando para a consolidação de um perfil, considerando que esse resultado se aproxima de outras pesquisas realizadas com esse público, inserido em outras organizações (PAIVA, 2012, 2013, PAIVA, FUJIHARA, REIS, 2017). Os resultados para os valores “tradição” (organizacional) e “prestígio” (no trabalho), quando analisados conjuntamente, nos quais os jovens indicaram apenas níveis medianos de aderência, denotam a necessidade de se rever o conteúdo do trabalho por eles desenvolvido e as formas de realizá-lo, visando desenvolver habilidades que serão necessárias no exercício futuro de suas profissões e reforçar ainda dedicação a tarefas consideradas mais valorizadas e reconhecidas.

A função dos valores no contexto do trabalho é criar condições favoráveis para emergência e o desenvolvimento do bem-estar da organização e do trabalhador. Dessa forma, o estudo dos valores organizacionais e valores no trabalho, para o público de jovens trabalhadores, assume importância ao identificar e descrever os valores que regem suas metas e comportamentos no ambiente de trabalho, tendo em vista ainda, tratar-se de jovens que virão a compor os quadros de outras organizações no futuro. A formação da sua identidade como trabalhadores passa necessariamente pelo processo de consolidação de seus valores, que à medida que avançam em suas carreiras, serão continuamente colocadas em avaliação, configurando um processo de adesão ou não-adesão aos valores das organizações. Conforme destaca Paiva (2012) dar continuidade às pesquisas sobre valores organizacionais e do trabalho possibilita colocar em destaque esse grupo “especial” de trabalhadores, ou seja, os de menor faixa etária, uma vez que a literatura tem mostrado a necessidade de distingui-los dos mais experientes, por vivenciarem a realidade laboral de modo diferente. Os resultados podem ainda contribuir para o avanço dos estudos organizacionais no campo do comportamento humano e para melhorias nas políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações que contratam pessoal mais jovem, assim como abrir perspectivas inclusivas naquelas que (ainda) não o fazem, servindo de base para construção de políticas públicas mais efetivas no que tange a inserção e manutenção desse grupo no mundo do trabalho.

Dessa forma, sugere-se a continuidade da pesquisa, incluindo-se amostras aleatórias colhidas em empresas privadas e a seleção de um perfil mais diversificado de participantes, principalmente no tocante à renda familiar. Sugere-se ainda a utilização de metodologias qualitativas, de modo a aprofundar a compreensão dos valores dos jovens sob uma nova perspectiva.

Em relação às limitações do estudo, um primeiro ponto a ser citado deu-se na “escolha” dos participantes, que, devido à necessidade de permissão da empresa para o acesso e a disponibilidade desses em participar da pesquisa, retornou uma amostra não-probabilística, o que limita a generalização dos resultados. Outro ponto a ser observado é o fato de a pesquisa ter sido conduzida em uma organização de caráter público, o que pode implicar em um arcabouço de valores organizacionais e do trabalho diferentes de uma organização privada. Assim sendo, os resultados e análises aqui apresentados ensejam a continuidade da pesquisa em termos de outros cortes longitudinais.

## REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, M. R.; THOMÉ, L. D.; SOUZA, A. P. L.; POLETO, M.; KOLLER, S. H. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 329-338, set., 2009.

ANDRADE, T.; COSTA, V. F., ESTIVALETE, V. B.; LENGLER, L. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios - RBGN**, v. 19, n. 64, p. 236-262, 2017.

BORGES, L. D. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamentos e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.4, n.1, p. 107-139, jan./jun., 1999.

BRAGA, L. T.; ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. F. B.; OLIVEIRA, J. M.; COSTA, V. F. Valores Organizacionais: Preditores do Bem-Estar no Trabalho? **Gestão & Regionalidade**, v. 33, n. 99, p. 170-187, 2017.

BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma multinacional. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 11, n. 22, jul./dez., 2015.

CAMARANO, A. M. (org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio Janeiro: IPEA, 2006. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5504](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5504)>. Acessado em 04 de dezembro de 2015.

CERIBELI, H. B.; GONÇALVES, D. C. S. Uma Análise da Relação entre Valores Organizacionais, Motivação e Intenção de Abandono da Organização. **Reuna**, v. 20, n. 4, p. 51-66, 2015.

COSTA, V. F.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; OLIVEIRA, J. M. Comportamento de Cidadania Organizacional: Sua Interação com os Valores Organizacionais e a Satisfação no Trabalho. **Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 304-315, 2017.

DEMO, G.; FERNANDES, T.; FOGAÇA, N. A Influência dos Valores Organizacionais na Percepção de Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, n. 1, p. 89-117, 2017.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T. A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, p. 214-244, 2012.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências a cerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.8, n. 3, p. 431-443, 2003.

GOUVEIA, V.V.; MARTINEZ, E.; MEIRA, M.; MILFONT, T.L. A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: Análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. **Estudos de Psicologia**, v.6, n.2, p.132-142, 2001.

GOUVEIA, V.V.; MILFONT, T.L.; FISCHER, R.; COELHO, J. A. P. M. Teoria funcionalista dos valores humanos. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.10, n.3, mai./jun., p. 34-59, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Informativo PNAD Contínua: Educação 2017**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acessado em 27 de maio de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **PNAD contínua - 2017**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/)>. Acessado em 27 de maio de 2019.

MENEZES, W.F.; UCHOA, C.F.A. A inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro. In: MACAMBIRA, J.; ANDRADE, F. R. B. (orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013. P. 105-132.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventários de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração (USP)**, São Paulo, v.39, n.2, p.129-140, abr./jun., 2004.

OLIVEIRA, O. M.; EL-AOUAR, W. A.; VASCONCELOS, C. R. M.; GURGEL, F. Valores Relativos ao Trabalho em Gestores do Poder Legislativo Municipal – Natal, RN. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 705-728, 2016.

OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, D.L.S.; OLTRAMARI, A.P., PONCHIROLLI, O. (org.). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**, São Paulo: Atlas, 2011. P. 89- 112

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabajo decente y juventud en America Latina: Políticas para la accion**, Lima, 2013.

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

PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S. Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: Um Estudo com Operadores de Call Center. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 1, p. 40-62, 2017.

PAIVA, K.C.M., FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F. Valores organizacionais, valores do trabalho e atitudes retaliatórias: Um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública. **Teoria e Prática em Administração**, v.7, n.1, p.54-78, 2017

PAIVA, K. C. M.; PEIXOTO, A. F.; LUZ, T. R. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG). **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 13, n. 1, p. 89-113, 2014.

PAIVA, K. C. M., ROCHA, M. S.; FUJIHARA, R. K. Proposição e Validação de Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais para Jovens Trabalhadores. **Book of Abstracts - TMS ALGARVE 2018 - Tourism & Management Studies International Conference**, Faro, Portugal, 2018.

PAIVA, K. C. M.; SOUZA, C. M. O. Percepção Temporal: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, V.12, n.1, p. 203-210, 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impactos dos valores laborais e da interferência da família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e pesquisa**, v.21, n.2, p.173-180, mai./ago, 2005.

POCHMANN, M. **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. São Paulo: ABT, 1998.

PORTO, J. B. Mensuração de Valores no Brasil. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**, Petrópolis: Vozes, 2005. p. 96-119.

PORTO, J. B. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Senac, 2008. p. 173-196.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho – EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.



- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.19, n. 2, p. 145-152, mai./ago., 2003.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**, Porto Alegre: Artmed, p. 295-307, 2008.
- REIS NETO, M. T.; MARQUES, E. R. C.; PAIVA, R. Integração entre Valores, Motivação, Comprometimento, Recompensas e Desempenho no Serviço Público. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 10, n. 1, p. 3-39, 2017.
- ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York, NY: Free Press, 1973.
- ROS, M., SCHWARTZ, S. H; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, 48(1), p. 49-71, 1999.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the context and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. ZANNA, M. (Org.). **Advances in experimental social psychology**, Orlando: Academic Press, 1992. pp. 1-65.
- SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, V. 50, p.19-45, 1994.
- SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**, Petrópolis: Vozes, 2005. p. 56-95.
- SCHWARTZ, S. H., BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, V.53, p. 550-562, 1987.
- SCHWARTZ, S. H., BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, p. 878-891, 1990.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n.3, jul./set., p. 56-63, 1998.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais e comprometimento organizacional. **Revista de Administração do Mackenzie**, ano 6, n.3, p.192-213, 2005.
- TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 309-340.
- TAMAYO, A; BORGES, L. O. Valores do trabalho e das organizacionais. ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (orgs.). **Psicologia Social dos Valores Humanos**. São Paulo: Senac, 2006. p. 397-431.
- TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração – RAUSP**, São Paulo, v. 31, n.2, p.62-72, abr., 1996.
- TAMAYO, A., MENDES, A.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudo de Psicologia**, Natal, v.5, n.2, p.289-315, jul., 2000.
- TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. (2006). Young workers. E. K. KELLOWAY, J.; BARLING, J. H. (eds.). **Handbook of Workplace Violence**, p. 417-444, Thousand Oaks: Sage, 2006.
- VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERIGUINE, N. R.; BASSO, C.; SOARES, D. H. P. Juventude e Perspectivas de Futuro: A Orientação Profissional no Programa Primeiro Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n.4, p.1032-1044, 2014.