

**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO: SEMELHANÇAS,  
DIFERENÇAS E TENDÊNCIAS ENTRE JOVENS APRENDIZES DE SÃO PAULO  
(SP)**

**ORGANIZATIONAL AND WORK VALUES: SIMILARITIES, DIFFERENCES AND  
TRENDS AMONG YOUNG APPRENTICES IN SÃO PAULO (SP)**

**Kely César Martins Paiva**

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

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

**Michelle Regina Santana Dutra**

CEPEAD-FACE-UFMG / Faculdades Pitágoras

[profa.michelledutra@gmail.com](mailto:profa.michelledutra@gmail.com)

**Juliana Estácio Rios**

UNIFEI

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

**Fabio Faiad Bottini**

CEPEAD-FACE-UFMG

[fabiofaiad@bol.com.br](mailto:fabiofaiad@bol.com.br)

**Submissão:** 30/08/2020

**Aprovação:** 28/04/2022

**RESUMO**

Este estudo buscou analisar os valores organizacionais e os valores do trabalho na percepção de jovens aprendizes de duas regiões da cidade de São Paulo (SP, Brasil): uma no bairro Centro (região central) e outra no Sumaré (região leste/sul). Para o desenvolvimento deste estudo, foram coletados 766 questionários, especificamente 361 da primeira região e 405 na segunda, cujos dados foram submetidos a análise estatística uni e bivariada. Os resultados apontaram que os respondentes das duas localidades comungam em elevado grau dos valores observados, com destaque para os maiores escores relacionados à Realização (em ambos os níveis de análise) e Estabilidade (no âmbito do Trabalho). Eles também mostram certas distinções estatisticamente significativas na maior parte dos valores (todas maiores em Sumaré, à exceção de Tradição) e semelhanças em uma minoria, a saber, Bem-Estar no nível organizacional e Prestígio e Estabilidade no âmbito do trabalho, o que certamente está relacionado ao tipo de organização em que trabalham, em ambas as regiões. Além disso, os testes de correlação efetuados mostraram-se significativos e positivos, concluindo-se que quanto mais o jovem responde positivamente para um valor, maior a tendência de se comportar do mesmo modo em relação aos demais.

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

## ABSTRACT

This study sought to analyze the organizational values and the work values in the perception of young apprentices from two regions of the city of São Paulo (SP, Brazil): a neighborhood in the Center (central region) and another in Sumaré (east/south region). For the development of this study, 766 questionnaires were collected, specifically 361 in the first region and 405 in the second, whose data were submitted to univariate and bivariate statistical analysis. The results showed that respondents from both locations share the values observed to a high degree, with emphasis on the highest scores related to Achievement (at both levels of analysis) and Stability (in the scope of Work). They also show certain statistically significant distinctions in most values (all higher in Sumaré, with the exception of Tradition) and similarities in a minority, namely, Well-being at the organizational level and Prestige and Stability at the work level, which certainly it is related to the type of organization in which they work, in both regions. In addition, the correlation tests performed proved to be significant and positive, concluding that the more the young person responds positively to a value, the greater the tendency to behave in the same way in relation to the others.

**Keywords:** Organizational Values; Work Values; Young Apprentices; Young workers.

## 1. INTRODUÇÃO

Por apresentar relevância na vida do homem, o trabalho vem sendo analisado de forma holística (MORIN, 2011; ALVES 2010). Antes de tudo, o trabalho promove a inserção do indivíduo na sociedade, podendo ser um meio de eliminar a angústia e o vazio interior do ser humano. Nesse sentido, os estudos sobre valores são de interesse de vários campos de conhecimento (filosofia, psicologia, sociologia, administração etc.) e consideram vários níveis de análise (pessoais, profissionais, culturais, no trabalho, organizacionais etc.) (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO, 2005, 2008; PORTO; TAMAYO, 2008; PAIVA, 2012, 2013; TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016; PAIVA; DUTRA, 2017; VIANA, 2019; TITKO; SVIRINA; SKVARCIANY; SHINA, 2020), não se restringindo a um grupo de interesse social, econômico ou acadêmico, uma vez que o ritmo ditado aos trabalhadores pelas organizações passa naturalmente pelo conjunto de valores e objetivos pessoais desses indivíduos para sua permanência, ou não, nessas organizações (TAMAYO, 2005; 2008; TITKO; SVIRINA; SKVARCIANY; SHINA, 2020), como elas lidam com suas expectativas (CHOPRA; BHILARE, 2020; LOBANOVA, 2020; TITKO; SVIRINA; SKVARCIANY; SHINA, 2020) e como esses valores impactam nos comportamentos dos indivíduos e das organizações, bem como na compreensão de demais fenômenos como estresse, cidadania, comprometimento organizacional e outros (PORTO, 2019).

Entende-se que os valores humanos são aspectos importantes na formação dos indivíduos (GOMES, 2019), suas atitudes e crenças (ALI; PANATIK; BADRI, 2020), guiando seus comportamentos (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016), dentro e fora das organizações. Nesse campo, várias concepções de valores podem pautar as condutas, dentre elas: os valores organizacionais e os valores do trabalho. Os primeiros, os valores organizacionais, são responsáveis por incentivar a construção dos objetivos, condutas e desempenhos organizacionais (TAMAYO, 2008). Já os valores do trabalho consistem nos princípios e/ou crenças a respeito das metas ou recompensas desejadas, hierarquicamente organizadas, alcançadas por meio do trabalho (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999; PORTO; TAMAYO, 2008).

Entretanto, observa-se que os indivíduos são previamente vocacionados por suas classes sociais e seu poder aquisitivo e que as mudanças desses posicionamentos sociais perpassam por seus valores individuais e seu trabalho. Consequentemente, quem é ou está destituído dos privilégios de um labor qualificado é acompanhado por uma exclusão econômica que o leva para atividades com baixas exigências. Este é o caso dos jovens trabalhadores, grupo considerado paradigmático devido às suas idiossincrasias e particularidades, bem como aos contextos organizacionais pelos quais adentram o mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2011; PAIVA, 2012, 2013; PAIVA; DUTRA, 2017). Além disso, como “nascidos em tempos líquidos” que se constituem uma fotografia dos tempos que mudam (BAUMAN; LEONCINI, 2018), os jovens estão em fase de desenvolvimento e consolidação de valores pessoais, o que os leva a ter um olhar diferenciado para o mundo do trabalho (OLIVEIRA, 2011), enquanto elemento estruturante de suas atitudes e comportamentos, sendo, neste sentido, alvo privilegiado de contratações, já que se moldam com maior facilidade aos credos institucionais (LIMA, 1995), assumindo diferentes posições dentro de organizações, inclusive de liderança (GABRIEL; ALCANTARA; ALVAREZ, 2020).

Diante disso, a pergunta que norteou o estudo foi: como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de jovens aprendizes? Para respondê-la, desenvolveu-se uma pesquisa junto a jovens trabalhadores de duas regiões da cidade de São Paulo (SP, Brasil), a saber: uma no bairro Centro (região central) e outra no Sumaré (região leste/sul), todos assistidos por uma Instituição de Ensino Profissionalizante, doravante chamada IEP. Estes bairros foram selecionados em virtude da atuação dessa instituição e de possuírem características econômicas distintas, sendo o Centro permeado por empresas de vários portes e seguimentos, enquanto Sumaré destaca-se por concentrar empresas de maior porte e multinacionais, como indústrias, bancos, instituições financeiras ou agências de crédito, empresas de transportes e telecomunicações etc.

De modo geral, os jovens selecionados por essa instituição são de baixa renda, moradores de bairros menos favorecidos, filhos de pais com baixa escolaridade e em média são responsáveis pelo sustento familiar, parcial ou integral. Para sua inserção no mercado de trabalho, eles participam de programas de aprendizagem, usuais em organizações de diferentes portes e naturezas jurídicas no país, podendo vir a ser efetivados em parte delas. Essa inserção está prevista e é fomentada por uma legislação própria, cujo norte é a Lei nº 10.907, conhecida como Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000) que alterou alguns dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943), possibilitando a contratação de “aprendizes” e visando iniciar sua formação profissional. O Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005) também veio nesse encaixe, explicitando certas condições a serem cumpridas pelas organizações quando da contratação de jovens aprendizes, a saber: idade entre 16 e 24 anos, sem experiência profissional, e estudante; apto a desenvolver sua capacitação profissional em uma determinada área de atuação, por meio de um Programa de Aprendizagem formalmente estabelecido na organização contratante. Recentemente, o referido decreto foi revogado pelo Decreto nº 9.579 (BRASIL, 2018), sem maiores alterações no que tange ao “aprendiz”.

Assim, diante dos interesses de diversas esferas da sociedade (Estado/governo, profissionais de mercado, organizações, acadêmicos etc.) nas questões que envolvem as diferenças geracionais, em especial nos jovens trabalhadores, bem como sua gestão nas organizações e no mercado de trabalho de modo geral (AZIZ; RAHMAN; YUSOF, 2019), o estudo teve como objetivo geral descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os do trabalho de jovens trabalhadores de duas unidades da IEP de São Paulo (SP). Para

tanto, foram analisados os valores organizacionais dos jovens trabalhadores abordados em Sumaré e no Centro de São Paulo, de acordo com o modelo de Tamayo (2008), bem como os valores do trabalho de tais profissionais, nos moldes de Porto e Tamayo (2008), buscando identificar possíveis diferenças e tendências entre eles.

Assim, este artigo foi subdividido em cinco partes, além desta introdução. Na sequência, procedeu-se a uma reflexão sobre os temas centrais, valores organizacionais e valores do trabalho, e explicitou-se a metodologia utilizada na pesquisa de campo. Após apresentar e analisar os dados, as conclusões do estudo foram alinhadas.

## 2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

O estudo de valores é relevante por serem princípios que comandam a vida dos seres humanos, determinando comportamentos e características que se formam em critérios de diferentes graus de importância e contextos (SCHWARTZ, 1999; TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016; PORTO, 2019). Por meio da compreensão dos valores, torna-se possível avaliar as atitudes, motivações e percepções de um indivíduo no aprendizado do comportamento humano nos espaços laborais. Assim, dedicar-se ao estudo dos valores organizacionais e dos valores do trabalho é de significativa relevância, pois traz consigo discussões diretamente associadas ao ser humano e suas formas de se organizar e perceber o ambiente inserido e as práticas desenvolvidas (TEIXEIRA, 2008; PAIVA, 2012, 2013; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2016, 2017). Neste estudo, foram tratados os valores no nível organizacional e do trabalho.

Os valores organizacionais são considerados bases da cultura e fundamentos da sustentabilidade da organização (MURTHY, 2020) e suas percepções se diferenciam de acordo com os valores pessoais de cada um dos membros de uma mesma organização (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016). Note-se que a organização tem um conjunto de valores próprios, presentes nos seus credos que são difundidos formalmente, bem como no seu cotidiano, observável no comportamento real das pessoas. Ambos são passíveis de divergência com os valores individuais dos seus membros. Por sua vez, os valores pessoais são previamente adquiridos na formação do caráter e na história de vida de cada indivíduo e refletidos como uma lente que o proporciona uma leitura de mundo em distintos contextos (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Segundo Ros, Schwartz e Surkiss (1999), ao passar a constituir uma organização, o indivíduo vivenciará contrastes entre seus valores pessoais, transmitidos por meio do ambiente em que está inserido, e os valores estabelecidos frente às demandas específicas do negócio pela cúpula da organização. Deste modo, entende-se que os valores organizacionais orientam a vida das organizações, bem como também estruturam a cultura organizacional (GOUVEIA, 2013). Destaca-se que o elemento fundamental dos valores organizacionais está contido na interação entre organização e seus membros, nas atividades por eles executadas e no próprio funcionamento da organização (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999).

Desse modo, os valores exercem grandes influências no ambiente organizacional, quer positiva quer negativamente, além de conduzir a organização, do ponto de vista pragmático. É no ambiente organizacional que o indivíduo cria condições para o alcance de suas metas pessoais bem como se realiza (TAMAYO, 2005, 2008).

Para esse estudo, adotou-se o modelo de análise de Tamayo (2008) no qual são apresentadas oito esferas de análise dos valores organizacionais, sendo elas:

1. autonomia – a organização persegue a melhoria dos seus funcionários, produtos e serviços, gerando e estimulando novos desafios, curiosidades, experiências e definição de objetivos profissionais;
2. bem-estar – retrata a preocupação da organização em propiciar satisfação ao trabalhador, atentando para a qualidade de vida no trabalho;
3. realização – avalia o sucesso, baseado em uma demonstração de competência, da organização e de seus trabalhadores;
4. domínio – lista itens relativos ao poder, cuja meta central é a obtenção de *status*, lucro, controle sobre pessoas e recursos e a busca de uma posição dominante no mercado;
5. prestígio – avalia a busca por parte da organização por prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade dos seus produtos e serviços;
6. conformidade – demonstra o grau de respeito dado pela organização às regras e modelos de comportamento, tanto no ambiente de trabalho, quanto na relação com outras organizações;
7. tradição – considera a dedicação da organização para preservar o respeito aos usos e costumes e práticas organizacionais;
8. preocupação com a coletividade – destaca a preocupação com igualdade, justiça, lealdade, honestidade e sinceridade nas práticas organizacionais e no relacionamento com todos.

Quanto aos valores do trabalho, eles têm recebido crescente atenção de estudiosos, já que os indivíduos são mais propensos a escolherem empregos e trabalhos cujos valores sejam similares às suas orientações pessoais (GANJIWALE; NAGAR, 2019). Os valores do trabalho são concebidos como as características desejáveis que se busca na execução de um trabalho, o intuito motivacional que leva a expressar os sentimentos dos indivíduos em relação ao seu papel na organização e na hierarquia que se constitui a partir desses valores, denotando a relevância percebida do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2008; PORTO, 2019). É necessário entender o que é importante para as pessoas no ambiente do trabalho, o que as levam a trabalhar e quais são os princípios a serem estabelecidos por cada uma delas (PORTO; TAMAYO, 2008; PORTO, 2019), de modo a conduzir seu comportamento individual à efetividade organizacional.

Os valores do trabalho podem ser identificados por três aspectos, sendo eles: os pessoais, que listam os comportamentos individuais que direcionam cada pessoa dentro da organização; os sociais que analisam as percepções e opiniões de um indivíduo para com o outro; e os culturais que se baseiam nas diferenças grupais (TEIXEIRA, 2008; GOUVEIA, 2013).

Para esse estudo, adotou-se os moldes de Porto e Tamayo (2008) para a identificação dos valores percebidos no trabalho executado e suas definições. Assim sendo, os valores do trabalho estão definidos em quatro esferas, quais sejam:

1. realização no trabalho, com a busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho;
2. relações sociais, com a busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho;
3. prestígio, com a busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho; e,
4. estabilidade, com a busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho.

Com base nas abordagens apresentadas e considerando-se as possíveis peculiaridades de espaços organizacionais diferenciados, procedeu-se a uma pesquisa empírica nos moldes apresentados a seguir.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa apresentada neste estudo configura-se como um estudo de duplo-caso, de natureza quantitativa e abordagem descritiva (VERGARA, 2009). Os casos abordados foram os de dois grupos de jovens, assistidos pela IEP em dois de seus pólos na cidade de São Paulo (SP) e que trabalham próximos a eles, na região do Centro e em Sumaré. A abordagem quantitativa permitiu buscar dados de forma ampla em tais grupos e caracterizá-los no que tange aos construtos focalizados.

Para a coleta de dados, tendo-se em vista o objetivo da pesquisa, estruturou-se um questionário em três blocos, sendo eles:

1. dados demográfico-ocupacionais, com questões relacionadas a sexo, faixa etária, escolaridade, renda, entre outros;
2. dados sobre Valores Organizacionais, baseado no modelo de Tamayo (2008), utilizando-se a escala ordinal de intervalo de 0 a 5, sendo 0 “Não se parece em nada com a minha organização” e 5 para “É muito parecida com a minha organização” (TAMAYO, 2008) para avaliar 48 afirmativas, sendo 8 delas para autonomia, 6 para bem-estar, 5 para realização, 6 para domínio, 4 para prestígio, 7 para conformidade, 5 para tradição e 7 para preocupação com a coletividade;
3. dados sobre Valores do Trabalho, utilizando-se a escala ordinal de intervalo de 1 a 5, sendo 1 “Nada importante” e 5 “Extremamente importante” (PORTO; TAMAYO, 2008), para avaliar 45 afirmativas, sendo 15 delas para realização no trabalho, 12 para relações sociais, 11 para prestígio e 7 para estabilidade.

A associação e os jovens amostrados foram escolhidos pelos critérios de acessibilidade e intencionalidade (VERGARA, 2009), mediante aprovação prévia da gerência geral e disponibilidade dos jovens trabalhadores em preencher o questionário, quando das coletas em si, as quais foram previamente agendadas com as gerências das unidades. Foram disponibilizados questionários para preenchimento para todos os jovens assistidos pela IEP nas duas localidades, caracterizando uma amostragem não probabilística. Ao final da coleta, realizada no mês de março de 2017, foram recolhidos 766 questionários válidos, sendo 361 da primeira região e 405 na segunda. Em ambas, a IEP espelha sua missão de mediar a entrada de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho.

Todos os dados da coleta foram inseridos em uma planilha eletrônica (Excel Microsoft 365) e software estatístico (Minitab 17), tabulados e analisados por meio de estatística descritiva uni e bivariada (medidas de posição e dispersão; testes de comparação Mann-Whitney; testes de correlação de Spearman), permitindo descrever as amostras e identificar tendências no seu interior.

No ato da aplicação do questionário, os jovens foram orientados pessoalmente sobre o preenchimento do mesmo e da importância de não deixar de responder nenhuma questão, além de assinalar um único score para cada indicador, indicando a sua percepção em relação ao que era indagado. Foi esclarecido aos jovens que não se tratava de um instrumento institucional de avaliação, mas que suas respostas seriam mantidas em absoluto sigilo e que subsidiariam a reflexão e a formação de um trabalho acadêmico. Foram cumpridas as exigências prescritas na Resolução nº 510 (BRASIL, 2016), no que tange às questões éticas da pesquisa, tendo todos os jovens abordados lido e assinado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, autorizando formalmente o uso de seus dados, juntamente com o aval dos responsáveis na instituição.

#### 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados serão apresentados a seguir, iniciando pela caracterização dos grupos abordados.

Com relação aos 361 respondentes do Centro de São Paulo, têm-se que a maior parte deles é composta por: mulheres (55,7%), com idade entre 17 e 19 anos (73,2%) e com o ensino médio completo (50,4%). É notória também a presença de pessoas com ensino superior incompleto (34,9%). Com relação a escolaridade dos pais dos respondentes, a maior parte deles possui ensino médio completo, sendo este valor apresentado por 44% quando relacionado a escolaridade do pai e 38% para a escolaridade da mãe. A respeito da cor de pele, a maior parte dos respondentes declarou branca (48,8%). No que tange às experiências profissionais, a maioria (50,4%) tem de 6 meses a 1 ano de experiência, sendo também este o tempo que se encontram na empresa atual (60,4%) e no cargo atual (57,3%). Com relação a renda familiar, esta é apresentada com valores entre 1 e 3 salários-mínimos, para metade dos respondentes (50,1%).

Já na coleta realizada em Sumaré, 60,7% dos 405 respondentes são do sexo feminino e 74,3% desse total têm entre 17 e 19 anos de idade. A maior parte deles declarou possuir ensino médio completo (45,7%) e, assim como na amostra do Centro de São Paulo, uma boa parcela dos jovens de Sumaré apresentou superior incompleto (32,6%). Para as respostas de escolaridade de pai e mãe, têm-se como maior porcentagem o ensino médio completo, que é o caso de 32,6% de seus pais e 36,8% de suas mães. Quanto à cor de pele, 38% dos jovens se declararam brancos e 33,5% pardos. Em relação ao tempo total trabalhado, tem-se 41,0% dos abordados com tempo menor de 6 meses. Para o tempo de 6 meses a 1 ano de trabalho, teve-se 33,5% dos respondentes. Quando questionados sobre o tempo na atual empresa que trabalham, 50,4% revelaram o período de menos de 6 meses e 41% de 6 meses a 1 ano. O tempo no cargo atual de 46,9% dos respondentes foi de menos de 6 meses e 42,0% deles para o prazo de 6 meses a 1 ano. Ainda dentro dos dados sociodemográficos, observou-se que a renda familiar é composta por valores entre 2 e 3 salários-mínimos 57,1% dos abordados, como também apurado na amostra do Centro de São Paulo.

De modo geral, os dados de ambas as unidades demonstram que os respondentes são em sua maioria do sexo feminino, com idade de 17 a 19 anos, com ensino médio completo, declarada branca ou parda. A maior parte dos pais têm apenas ensino médio completo e a renda familiar entre 1 a 3 salários mínimos. Esses dados sugerem, a princípio, que não somente a entrada precoce da mulher no mercado de trabalho ainda se faz muito presente e relevante, como a escolaridade se mostra como diferencial para se conseguir um emprego, ainda mais considerando-se que uma fatia estimável dos respondentes já cursa o ensino superior, enquanto os pais não possuem tal formação. Esses dados corroboram outras pesquisas realizadas com públicos semelhantes (PAIVA, 2013; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2016, 2017; PAIVA; SOUZA, 2016; BARBOSA; LARA; PAIVA, 2018; PAIVA et al, 2018; ROCHA et al, 2019; SOUZA; HELAL; PAIVA, 2019; BARBOSA; PAIVA, 2020), lançando luzes sobre um possível perfil de jovem trabalhador que participa de Programas de Aprendizagem Profissionalizante em diversas organizações no Brasil.

Caracterizados os dois grupos de respondentes e apresentadas suas similaridades, passa-se à apresentação dos dados referentes a valores organizacionais e valores do trabalho.

Por meio das estatísticas descritivas, os resultados referentes aos oito Valores Organizacionais abordados no modelo analítico adotado (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO, 2008),

indicam que o valor Realização é o mais comungado pelos jovens abordados e, por outro lado, a Tradição é o menos destacado entre eles. Já os resultados dos testes de comparação indicaram que todos os valores organizacionais são comungados em níveis diferentes entre os grupos ( $p$ -valor  $< 0,05$ ), à exceção de Bem-Estar, cujo teste retornou  $p$ -valor acima de  $0,05$ , especificamente  $0,489$ , o que indica que tal valor é percebido de modo semelhantes entre os jovens dos dois grupos abordados. O detalhamento desses dados está disposto na Tabela 1, separados pelas regiões dos respondentes.

Tabela 1: Estatísticas Descritivas dos Valores Organizacionais e Resultados dos Testes de Comparação

Regiões	Centro					Sumaré					p-valor
	M	Med	DP	ME	CV	M	Med	DP	ME	CV	
<b>Valores Organizacionais</b>											
<b>Realização</b>	4,18	4,20	0,73	0,08	17%	4,42	4,60	0,58	0,06	13%	0,000
<b>Preocupação com a coletividade</b>	4,01	4,14	0,77	0,08	19%	4,23	4,43	0,74	0,07	17%	0,000
<b>Prestígio</b>	4,01	4,25	0,89	0,09	22%	4,19	4,25	0,76	0,07	18%	0,007
<b>Conformidade</b>	4,04	4,14	0,61	0,06	15%	4,15	4,14	0,61	0,06	15%	0,006
<b>Autonomia</b>	3,82	3,88	0,80	0,08	21%	4,01	4,13	0,74	0,07	18%	0,000
<b>Domínio</b>	3,85	4,00	0,80	0,08	21%	3,96	4,00	0,78	0,08	20%	0,043
<b>Bem-Estar</b>	3,38	3,67	1,14	0,12	34%	3,45	3,67	1,04	0,10	30%	0,489
<b>Tradição</b>	3,18	3,20	0,94	0,10	29%	3,03	3,20	0,93	0,09	31%	0,033

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: M – Média; Med – Mediana; DP – Desvio-padrão; ME – Margem de erro a 95%; CV- Coeficiente de variação.

Como a escala de Likert adotada no questionário está entre 0 e 5, os valores de referência do intervalo de confiança foram definidos *a priori* da seguinte forma: média  $\leq 2,0$  interpretada como um valor organizacional frágil ou pouco importante para os respondentes, média entre 2,0 e 3,0 compreendida como um valor de mediano sentido para os abordados, e média  $\geq 3,0$  entendida como um valor forte ou de importância elevada para eles. Neste sentido, pode-se constatar que os jovens trabalhadores pesquisados atribuíram altos níveis de importância para todos os valores organizacionais contemplados na pesquisa, visto que todas as médias foram superiores a 3,0, em ambos os locais em que foram aplicados os questionários. Apesar disso, os resultados dos testes de comparação indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, em termos de todos os valores serem mais elevados em Sumaré, à exceção de Tradição, o que espelha a natureza das organizações do entorno desse pólo da IEP, maiores e mais modernas no referido bairro, daí a Tradição ser menos comungada entre eles.

Aprofundando-se nos resultados, observe-se que, tanto para a região Centro quanto para Sumaré, pode-se concluir que o valor organizacional Realização é considerado o mais forte entre os respondentes, dadas as suas médias 4,18 e 4,42, respectivamente. Isso significa que ambos os grupos comungam do foco no sucesso, pautado em demonstrações de competência, tanto da organização como um todo como de seus trabalhadores. Este resultado também foi encontrado em estudos semelhantes realizados em outras capitais e cidades do país (PAIVA, 2013; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2016, 2017); no entanto, e diferentemente dos referidos estudos, ambos os grupos de São Paulo tiveram como segundo valor organizacional mais presente a Preocupação com a coletividade, o que denota uma comunhão em termos de preocupação com igualdade, justiça, lealdade, honestidade e sinceridade no cotidiano das organizações onde eles trabalham, incluindo-se aqui as práticas organizacionais e os relacionamentos interpessoais.

No outro extremo, para ambos os grupos, os valores organizacionais Bem-estar e Tradição foram considerados frágeis, uma vez que suas médias são as mais inferiores entre os respondentes, indicando uma pequena preocupação da organização quanto a promover a satisfação ao trabalhador, via a qualidade de vida no trabalho, bem como quanto à manutenção de usos, costumes e demais práticas do dia a dia no ambiente laboral. Esses resultados podem advir do fato de as experiências de trabalho dos jovens serem as primeiras de uma trajetória ainda incipiente no mercado de trabalho, o que reflete poucas vivências laborais a serem elaboradas por eles. Esses dados encontram similaridades com os apresentados por Paiva (2013) e Paiva, Fujihara e Reis (2016, 2017), e podem sugerir, também, possíveis condições de trabalho precárias, fato considerado em diversas referências relacionadas a jovens trabalhadores (CONSTANZI, 2009; LOUGHLIN; LANG, 2005; POCHMANN, 1998; TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

Realizando comparações entre os dois públicos é notório que, de modo geral, as médias de Sumaré apresentam-se mais elevadas que as médias descritas pelos jovens do Centro de São Paulo. Os dados também indicam que esta média se apresenta superior no público de Sumaré apenas nos valores: Realização, Prestígio e Conformidade.

Dando continuidade às análises estatísticas descritivas, são apresentados os quatro componentes do modelo de Valores do Trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003, 2008; PORTO, 2005) utilizados nesta pesquisa, destacando-se médias mais elevadas para os valores Estabilidade e Realização e menor expressão do Prestígio. Por outro lado, os resultados dos testes de comparação indicaram que parte dos valores do trabalho são comungados em níveis diferentes entre os grupos ( $p$ -valor  $< 0,05$ ), especificamente Realização e Relações Sociais, ambos mais elevados em Sumaré. Já os valores Estabilidade e Prestígio são percebidos de maneira semelhante entre os jovens dos dois grupos abordados, cujos testes retornaram  $p$ -valores acima de 0,05, respectivamente 0,913 e 0,774, o que certamente está ligado à (curta) duração dos contratos como “jovens aprendizes” e o tipo de trabalho que realizam em seus postos. (Tabela 2)

Tabela 2: Estatísticas Descritivas dos Valores do Trabalho e Resultados dos Testes de Comparação

Regiões Medidas Valores do Trabalho	Centro					Sumaré					p-valor
	M	Med	DP	ME	C V	M	Med	DP	ME	C V	
<b>Realização</b>	4,08	4,20	0,63	0,07	15%	4,22	4,27	0,53	0,05	12%	0,005
<b>Relações Sociais</b>	3,76	3,75	0,67	0,07	18%	3,90	3,92	0,64	0,06	17%	0,005
<b>Prestígio</b>	2,98	2,91	0,72	0,08	24%	2,99	2,91	0,66	0,06	22%	0,774
<b>Estabilidade</b>	4,17	4,29	0,66	0,07	16%	4,21	4,29	0,57	0,06	14%	0,913

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: M – Média; Med – Mediana; DP – Desvio-padrão; ME – Margem de erro a 95%; CV- Coeficiente de variação.

Em relação aos Valores do Trabalho, foi possível observar que as médias se apresentam elevadas (acima de 3,0, definidas também *a priori*, uma vez que a escala do tipo Likert é de 5 pontos). Apenas, registre-se a exceção do valor Prestígio, com médias de 2,98 e 2,99 referentes, respectivamente, ao público do Centro e de Sumaré. Sobre este valor do trabalho, especificamente, cabe destacar que o resultado pode refletir a natureza e o conteúdo empobrecido do trabalho realizado pelos jovens abordados, fato observado como natural considerando o tipo de tarefas que usualmente realizam (PAIVA; DUTRA, 2017) e o estágio inicial de carreira em que se encontram (PAIVA, 2012, 2013). No que tange a carreira, tais dados revelam dificuldades tanto de políticas e práticas de gestão de pessoas quanto dos próprios jovens trabalhadores em conciliar desejos pessoais e interesses laborais de longo prazo (DAMAYANTI; YAHYA; YEAN, 2019).

Por outro lado, o valor com média mais elevada foi Estabilidade seguido de Realização no Trabalho, sugerindo que segurança e a estabilidade financeira - pelo menos durante a vigência do contrato de “jovem aprendiz” -, assim como o prazer e a realização pessoal e profissional são aspectos considerados importantes pelas amostras. Apesar de este dado corroborar resultados de pesquisas anteriores (PAIVA, 2012, 2013; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2016, 2017), destaca-se que, na parte qualitativa dos estudos de Paiva (2012, 2013), os resultados relativos ao valor Estabilidade foram questionados pelos próprios jovens, sugerindo que as respostas ao questionário estavam atreladas aos prazos dos contratos de trabalho, usualmente de um ano e renovável por mais um. Portanto, há que se relativizar tais respostas face ao tipo de vínculo contratual, praticamente temporário, a que os jovens em Programas de Aprendizagem Profissionalizante estão sujeitos.

Além disso, os jovens abordados nesta pesquisa apresentaram o valor Relações sociais de modo mais tímido quando se compara com dados de outras pesquisas, o que amplia as dúvidas em relação à ampla rede de relacionamentos e à intensa vida social típicas dessa faixa etária, sugerida em tais estudos (PAIVA, 2012, 2013; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2016, 2017).

Por outro lado, observando-se médias, medianas e intervalos de confiança, é possível afirmar que todas as médias dos valores organizacionais e dos valores do trabalho apresentam-se mais elevadas no público de Sumaré, à exceção do valor organizacional Tradição, o que indica que os jovens dessa localidade possuem valores organizacionais e no trabalho mais congruentes que os do Centro, o que pode estar relacionado com o tipo de organização onde trabalham, afinal, Sumaré e outros bairros próximos concentram um significativo número de organizações de porte maior, inclusive multinacionais, que dificilmente seriam acessadas pelos jovens se não fosse por meio de programas de aprendizagem profissionalizante.

No que tange às tendências dos valores dos abordados, os testes de correlação de Spearman objetivaram identificar tendências dos Valores Organizacionais entre si, dos Valores do Trabalho entre si e entre os Valores Organizacionais e os Valores do Trabalho. Efetuaram-se 132 testes no total, sendo 66 com cada grupo de respostas, cada localidade. Os resultados dos testes realizados com os dados dos jovens do Centro são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Resultados dos Testes de Correlação (*rho* e p-valor) entre os Valores Organizacionais e os Valores do Trabalho – Centro

Valores	Organizacionais								Trabalho			
	Aut	BE	Real O	Dom	Prest O	Conf	Trad	PC	Real T	RS	Prest T	
O R G A N I Z A C I O N A I S	BE	<b>0,764</b> 0,000										
	Real O	<b>0,735</b> 0,000	0,632 0,000									
	Dom	0,449 0,000	0,283 0,000	0,471 0,000								
	Prest O	0,638 0,000	0,537 0,000	0,604 0,000	0,506 0,000							
	Conf	0,485 0,000	0,368 0,000	0,501 0,000	0,489 0,000	0,532 0,000						
	Trad	0,341 0,000	0,400 0,000	0,253 0,000	0,255 0,000	0,353 0,000	0,515 0,000					
	PC	<b>0,734</b> 0,000	0,663 0,000	<b>0,728</b> 0,000	0,346 0,000	0,564 0,000	0,484 0,000	0,302 0,000				
	Real T	0,328 0,000	0,163 0,002	0,238 0,000	0,255 0,000	0,259 0,000	0,244 0,000	0,173 0,001	0,232 0,000			

A B A L H O	RS	0,247 0,000	0,175 0,001	0,170 0,001	0,159 0,003	0,154 0,003	0,255 0,000	0,200 0,000	0,227 0,000	0,702 0,000	
	Prest T	0,216 0,000	0,174 0,001	0,120 0,023	0,192 0,000	0,127 0,016	0,203 0,000	0,245 0,000	0,107 0,042	0,532 0,000	0,575 0,000
	Est	0,199 0,000	0,127 0,016	0,159 0,003	0,207 0,000	0,196 0,000	0,191 0,000	0,119 0,024	0,160 0,002	0,607 0,000	0,505 0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: VO - Valores Organizacionais: Aut – Autonomia; BE – Bem-estar; Real O – Realização; Dom – Domínio; Prest O – Prestígio; Conf – Conformidade; Trad – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade; VT - Valores do Trabalho: Real T – Realização; RS – Relações sociais; Prest T – Prestígio; Est – Estabilidade.

Nos 66 testes de correlação com a amostra do Centro de São Paulo, todos os  $p$  valores deram abaixo de 0,05, logo, pode-se afirmar com 95% de confiança que as correlações entre os valores são todas significativas e em sentido direto ou positivo, ou seja, quanto mais o jovem responde positivamente para um valor, maior a tendência de se comportar do mesmo modo em relação aos demais. Além disso, na Tabela 3, foram negritadas todas as correlações acima de 0,7, consideradas as mais fortes. Esse foi o caso das correlações entre Bem-Estar e Autonomia, entre Realização organizacional e Autonomia, entre Preocupação com a coletividade e Autonomia e entre Preocupação com a coletividade e Realização organizacional. Tais resultados podem ser justificados por uma concepção de valores atrelada à possibilidade de definir seus próprios padrões de trabalho, ou seja, autonomia, e à capacidade de entrega para a organização, isto é, realização (organizacional). Tais dados guardam similaridades com outros estudos (PAIVA, 2012, 2013; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2016, 2017), indicando similaridades entre valores organizacionais e no trabalho de jovens aprendizes.

Os resultados dos 66 testes de correlação realizados em Sumaré estão dispostos na Tabela 4.

Tabela 4 – Resultados dos Testes de Correlação ( $\rho$  e  $p$ -valor) entre os Valores Organizacionais e os Valores do Trabalho – Sumaré

Valores		Organizacionais							Trabalho			
		Aut	BE	Real	Dom	Prest	Conf	Trad	PC	Real T	RS	Prest T
O R G A N I Z A C I O N A I S	BE	<b>0,702</b> 0,000										
	Real O	0,695 0,000	0,544 0,000									
	Dom	0,414 0,000	0,243 0,000	0,437 0,000								
	Prest O	0,566 0,000	0,468 0,000	0,573 0,000	0,500 0,000							
	Conf	0,437 0,000	0,269 0,000	0,501 0,000	0,488 0,000	0,366 0,000						
	Trad	0,270 0,000	0,264 0,000	0,256 0,000	0,292 0,000	0,278 0,000	0,469 0,000					
	PC	<b>0,733</b> 0,000	0,630 0,000	0,609 0,000	0,223 0,000	0,470 0,000	0,416 0,000	0,255 0,000				
T R A B A L H O	Real T	0,283 0,000	0,235 0,000	0,208 0,000	0,246 0,000	0,264 0,000	0,209 0,000	0,173 0,000	0,243 0,000			
	RS	0,356 0,000	0,306 0,000	0,241 0,000	0,195 0,000	0,219 0,000	0,266 0,000	0,184 0,000	0,248 0,000	0,716 0,000		
	Prest T	0,260 0,000	0,204 0,000	0,223 0,000	0,280 0,000	0,191 0,000	0,315 0,000	0,233 0,000	0,128 0,010	0,498 0,000	0,496 0,000	
	Est	0,084 0,091	0,104 0,037	0,162 0,001	0,172 0,001	0,125 0,012	0,167 0,001	0,067 0,177	0,068 0,171	0,528 0,000	0,3978 0,000	0,464 0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: VO - Valores Organizacionais: Aut – Autonomia; BE – Bem-estar; Real O – Realização; Dom – Domínio; Prest O – Prestígio; Conf – Conformidade; Trad – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade; VT - Valores do Trabalho: Real T – Realização; RS – Relações sociais; Prest T – Prestígio; Est – Estabilidade.

As correlações dos dados dos jovens de Sumaré apresentaram traços semelhantes aos do Centro, sendo quase todas significativas, à exceção das correlações entre Estabilidade e Autonomia, entre Estabilidade e Tradição e entre Estabilidade e Preocupação com a coletividade, fato parcialmente observado em outra pesquisa (PAIVA; DUTRA, 2017), porém com público diferente. Isto sugere aprofundamento em investigações futuras no que diz respeito à questão da estabilidade para os aprendizes, ainda mais considerando-se que tais correlações foram observadas entre os jovens do Centro. Em contrapartida, o valor Autonomia apresentou alta correlação com Bem-Estar ( $\rho = 0,702$ , negrito na Tabela 4) e com Preocupação com a coletividade ( $\rho = 0,733$ , também negrito na Tabela 4), mais uma vez se assemelhando aos resultados apresentados pelos jovens do Centro.

Diante desses dados, foram traçadas as seguintes considerações finais do estudo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, apesar dos dois grupos estudados apresentarem perfis sociodemográficos semelhantes, participando de um mesmo programa de curso profissionalizante e atuando em duas regiões tão próximas (menos de 12 km de distância), suas percepções guardam certas distinções. Os jovens de Sumaré apresentam escores mais elevados de Valores Organizacionais e de Valores do Trabalho. Essa diferença se mostra nítida nos resultados dos valores Realização, Prestígio e Conformidade para os Valores Organizacionais, bem como Realização e Estabilidade para os Valores do Trabalho. Isso pode indicar que o atingimento dos objetivos dos jovens atuantes em Sumaré está sendo mais facilitado pelas organizações onde trabalham, tendo em vista a congruência dos valores que professam, o que pode significar potenciais possibilidades de permanência, contratação e mesmo ascensão hierárquica futuras.

Por outro lado, vale ressaltar que ambos os públicos parecem ter mais orgulho da organização onde trabalham do que do próprio trabalho executado, sendo esta conclusão possível pelo desnível entre o *status* que a organização proporciona (valor Prestígio, no nível organizacional) e a natureza das tarefas (mais empobrecidas) pelas quais eles são responsáveis (Prestígio, no nível do trabalho), corroborando a literatura nacional e, novamente, denotando possível precarização dos postos de trabalho por onde os jovens adentram no mercado.

Pragmaticamente, ressalta-se a importância da avaliação acerca dos Valores Organizacionais e do Trabalho para os jovens e para as organizações. Medir tais valores pode conduzi-las a identificarem seus pontos falhos e, a partir de então, traçar estratégias de melhorias visando a satisfação dos jovens com o trabalho e consequente aumento na produtividade. Além disso, outras atividades de gestão de pessoas, como processos de recrutamento, seleção e avaliação funcional, podem ser sofisticadas a partir da identificação e busca de valores similares entre os envolvidos (jovens candidatos a emprego e as organizações), visando minimizar erros nos processos de contratação e, até mesmo, promoção, além de esclarecer para todos quais os valores são desejados para se trabalhar em tal espaço laboral.

Como limitações deste estudo, observou-se o fato de ter-se focalizado apenas os jovens da IEP abordada e uma característica peculiar dos grupos avaliados: eles tiveram acesso a alguma formação profissionalizante, o que não pode ser estendido à população de jovens trabalhadores no Brasil.

Assim sendo, diante dos achados, das limitações e das contribuições do estudo, sugere-se uma agenda de pesquisa que amplie e aprofunde os resultados expostos, contemplando investigações futuras que conectem os temas aqui analisados a outros que a literatura indica terem pontos de conexão, tanto entre níveis de valores (pessoais, culturais, profissionais etc.) quanto com outras temáticas afins ao comportamento organizacional, como percepções de justiça organizacional, percepções de suporte no trabalho, atitudes retaliatórias e retaliação, competências profissionais, engajamento, vínculos organizacionais etc., de modo a se conhecer melhor o jovem trabalhador brasileiro. Isso também inclui estudos com abordagem qualitativa, visando aprofundar nas razões subjacentes às atitudes e aos comportamentos apontados, bem como revisar instrumentos de coleta, quer sejam roteiros de entrevistas, quer sejam escalas, medidas e inventários que possam vir a compor questionários mais voltados para o referido público. Triangulações metodológicas também são sugeridas, já que permitem trazer à tona amplitude e profundidade sobre os fenômenos em foco. Por fim, compreender a realidade do jovem trabalhador pode findar na revisão de políticas públicas bem como de políticas e práticas de gestão de pessoas, afinal, são eles que comporão a força de trabalho brasileira nas próximas décadas.

## REFERÊNCIAS

- ALI, N. A. M.; PANATIK, S. A.; BADRI, S. K. Z. Impact of work values in promoting organizational citizenship behavior among academicians: the mediating roles of job satisfaction. *Social Sciences & Humanities*, v. 28, n. 1, p. 617-632, 2020.
- ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. *Diálogos & Saberes*, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.
- AZIZ, K. A.; RAHMAN, R. H. A.; YUSOF, H. M. A review on generational differences in the workplace: individual related and organization-related variables. *Management Research Spectrum*, v. 9, n. 1, p. 37-41, 2019.
- BARBOSA, J. K. D.; LARA, S. M.; PAIVA, K. C. M. O tempo é o mesmo para todos? Um estudo sobre percepções temporais com jovens trabalhadores de São Paulo (SP) e Curitiba (CR). In: CBEO, 5, 2018, Curitiba, *Anais...* Curitiba: SBEO, 2018.
- BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. *Foco (Faculdade Novo Milênio)*, v. 13, n. 1, p. 04-30, 2020.
- BAUMAN, Z.; LEONCINI, T. *Nascidos em tempos líquidos: transformações no terceiro milênio*. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.
- BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452*, 1943. Recuperado em 31 janeiro, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).
- BRASIL. *Lei nº 10.097*, 2000. Recuperado em 31 janeiro, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm).
- BRASIL. *Decreto nº 5.598*, 2005. Recuperado em 31 janeiro, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm).
- BRASIL. *Decreto nº 9.579*, 2018. Recuperado em 31 janeiro, 2020, de <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto-9579-2018.htm>.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. *Resolução nº 510*, 2016. Recuperado em 31 janeiro, 2020, de [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581)
- CHOPRA, A.; BHILARE, P. Future of Work: an empirical study to understand expectations of the millennials from organizations. *Business Perspectives and Research*, p. 1-17, 2020. Recuperado em 29 abril, 2020, de [https://www.researchgate.net/publication/338813095\\_Future\\_of\\_Work\\_An\\_Empirical\\_Study\\_to\\_Understand\\_Expectations\\_of\\_the\\_Millennials\\_from\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/338813095_Future_of_Work_An_Empirical_Study_to_Understand_Expectations_of_the_Millennials_from_Organizations).
- CONSTANZI, R. N. *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.

DAMAYANTI, N.; YAHYA, K. K.; YEAN, T. F. Work values, emotional intelligence, work environment and career commitment among generation Y: A proposed framework. *Sains Humanika*, v. 11, n. 2, p. 53-58, 2019.

GABRIEL, A. G.; ALCANTARA G. M.; ALVAREZ, J. D. G. How do millennial managers lead older employees? The philippine workplace experience. *SAGE Open*, v. 10, n. 1, p. 1-11, 2020. Recuperado em 29 abril, 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020914651>.

GANJIWALE, K.; NAGAR, D. Executive perception towards work-values: a study on Tanishq Indore. *Journal of The Gujarat Research Society*, v. 21, n. 16, p. 680-685, 2019.

GOMES, S. C. Inter-Relações entre valores pessoais e valores laborais de jovens universitários na cidade de São Paulo. *Revista Administração em Diálogo*, v. 21, n. 1, p. 99-121, 2019.

GOUVEIA, V. V. *Teoria funcionalista dos valores humanos: fundamentos, aplicações e perspectivas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

LIMA, M. E. A. *Os equívocos da excelência*. Petrópolis: Vozes, 1995.

LOBANOVA, T. The Study of labor interests of young workers in the selection and adaptation of personnel. *Behavioral Sciences*, v. 10, n. 22, p. 1-12, 2020.

LOUGHLIN, C.; LANG, C. Young workers. In: BARLING J.; KELLOWAY E. K.; FRONE M. R. (eds.). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 405-430.

MORIN, E. M.; SANT'ANNA, A. S.; CARVALHO, R. A. A.; FONSECA, S. T. D. Os sentidos do trabalho: implicações pessoais e organizacionais. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011. p. 279-287.

MURTHY, G. S. S. Relating individual and organisational values and behaviour to business sustainability: a conceptual model. *CLIO An Annual Interdisciplinary Journal of History*, v. 6, n. 2, p. 184-192, 2020.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração*, v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.

OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, D. L. S.; OLTRAMARI, A. P.; PONCHIROLI, O. (orgs.). *Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 89-112.

PAIVA, K. C. M. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro, *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 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*. *Cad. EBAPE.BR*, v. 15, n. 1, Art. 3, 2017.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V.; SANTOS, A. O. Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro, *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

PAIVA, K. C. M.; FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F. Valores Organizacionais e do trabalho: um estudo nacional com jovens trabalhadores de uma empresa pública. In: CBEO, 4, 2016, Porto Alegre, *Anais...* Porto Alegre: SBEO, 2016.

PAIVA, K. C. M.; FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F. Organizational Values, Work Values and Retaliatory Attitudes: a study with young apprentices in a public company. *Teoria e Prática em Administração*, v. 7, n. 1, p. 54-78, 2017.

PAIVA, K. C. M.; SOUZA, C. M. O. Time perception: A study of young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, v. 12, n. 1, p. 203-210, 2016.

PAIVA, K. C. M.; TORRES, T. P. R.; PEREIRA, J. R.; SILVEIRA, V. N. S. Burnout and Retaliatory Attitudes: A Study with Young Brazilian Workers. *Tourism & Management Studies*, v. 14, n. 4, p. 72-83, 2018.

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

PORTO, J. B. Valores e Trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (orgs.). *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações*. Belo Horizonte: Artesã, 2019. p. 687-694.

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

ROCHA, M. S.; BARBOSA, J. K. D.; GUIMARÃES, L. R.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores. *Teoria e Prática em Administração*, v. 9, n. 1, p. 29-48, 2019.

ROS, M., SCHWARTZ, S. H. & SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.

SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 27, n. 4, p. 817-827, 2019.

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.

TEIXEIRA, M. L. M. *Valores humanos & gestão*. São Paulo: Senac, 2008.

TITKO, J.; SVIRINA, A.; SKVARCIANY, V.; SHINA, I. Values of young employees: Z-generation perception. *Business: Theory and Practice*, v. 21, n. 1, p. 10-17, 2020.

TORRES, C. V.; SCHWARTZ, S. H.; NASCIMENTO, T. G. A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP (Impresso)*, v. 27, n. 2, p. 341-356, 2016.

TUCKER, S. & LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (eds.). *Handbook of Workplace Violence*. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 417-444.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2009.

VIANA, C. P. *O impacto de valores culturais em valores organizacionais correntes: um estudo com trabalhadores brasileiros*. 101 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2019.