Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros

Organizational and work values: a study with young workers in Brazil

Kely César Martins de Paiva

Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Departamento de Ciências Administrativas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Av. Antônio Carlos, 6.627, Prédio FACE, Campus Pampulha, 31270-901 Belo Horizonte, MG, Brasil,
kelypaiva@face.ufmg.br

RESUMO

Este estudo buscou descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de jovens trabalhadores. Eles foram escolhidos devido às suas idiossincrasias e aos contextos de trabalho em que usualmente se inserem. Realizou-se um estudo de caso descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa (triangulação metodológica). Os dados de 670 questionários e 20 entrevistas foram submetidos a tratamento estatístico e análise de conteúdo, respectivamente. Observou-se uma convergência entre valores organizacionais ("realização") e do trabalho ("realização no trabalho"), os quais amparam comportamentos voltados para realização de objetivos e construção de carreira que permita aprendizagem permanente e crescimento pessoal e profissional. Diante dos achados e das limitações do estudo, foi traçada uma agenda para pesquisas futuras.

Palavras-chave: Valores, valores organizacionais, valores do trabalho, jovens trabalhadores, triangulação metodológica.

ABSTRACT

This study sought to describe and analyze organizational and work values of young workers. These were chosen according to their idiosyncrasies and work contexts in which they are integrated. We conducted a descriptive case study with quantitative and qualitative approaches (methodological triangulation). Data from 670 questionnaires and 20 interviews were submitted to statistical and content analysis, respectively. There was a convergence between organizational values ("achievement") and work ("work fulfillment"), which support behaviors aimed at achieving goals and career building, enabling lifelong learning and personal and professional growth. Given the findings and limitations of the study an agenda for future research has been proposed.

Keywords: Values, organizational values, work values, young workers, methodological triangulation.

1. Introdução

A expressão "jovens trabalhadores" usualmente se refere a trabalhadores na faixa etária de 15 a 24 anos (Loughlin & Lang, 2005; Tucker & Loughlin, 2006). Eles são considerados uma "população especial" (Barling, Kelloway & Frone, 2005; Kelloway, Barling & Hurrell, 2006), um caso paradigmático de estudos devido às suas idiossincrasias (Pochmann, 1998; Barling, Kelloway & Frone, 2005; Kelloway, Barling & Hurrell, 2006; Loughlin & Lang, 2005; Perry & Parlamis, 2006; Schwartz, 2005a; Tucker & Loughlin, 2006) e aos contextos de trabalhos em que usualmente eles se inserem (Amorim, 2010; Antunes, 2008; Constanzi, 2009; Loughlin & Lang, 2005; Rosenfield, 2009; Pochmann, 1998; Tucker & Loughlin, 2006). Segundo a literatura, esses jovens são mais representativos em tipos de trabalho que envolvem interação direta com pessoas, como é o caso do setor de serviços e do comércio (Loughlin; Lang, 2005; Tucker, Loughlin, 2006). No Brasil, mesmo com formação escolar elevada ou, ainda, algum tipo de qualificação profissional, eles têm iniciado sua carreira profissional em ocupações como serviços básicos de limpeza, garçom, segurança (Pochmann, 1998), organizações de *fast food* e de telemarketing (Amorim, 2010).

No Brasil, os dados são preocupantes: de um total de 22 milhões de jovens economicamente ativos no ano de 2006, aproximadamente 18% estavam desempregados e 50% atuavam na informalidade; em torno de 64% da população economicamente ativa (PEA) dessa faixa etária trabalhavam ou buscavam ativamente uma função; 56% eram provenientes de famílias com renda *per capita* de até 1 salário mínimo, enquanto 24% percebiam renda familiar *per capita* entre 1 e 2 salários mínimos; por outro lado, o percentual de jovens de 15 a 24 anos que estudavam aumentou de cerca de 35% para 47% no período de 1992 a 2006 (Constanzi, 2009). Estes dados denotam elevação do investimento em qualificação e escolaridade por iniciativa dos jovens numa tentativa de contornar a situação de precariedade e de dificuldade de acesso ao trabalho que enfrentam (Pochmann, 1998).

Note-se que o conteúdo do trabalho, as oportunidades relativas a iniciativa e autonomia, os agentes estressores relacionados ao papel e as oportunidades de interação social no trabalho emergiram como temas importantes de estudo junto a esse público (Loughlin & Lang, 2005), mas existem poucas pesquisas que examinam as experiências de trabalho de jovens no campo da administração (Tucker & Loughlin, 2006). Essas vivências laborais mantêm relação direta e recíproca com os valores que esse grupo comunga, diferentemente de outros; por exemplo: eles se preocupam com qualidade de vida e com a construção de uma carreira profissional que promova sua projeção no cenário produtivo, enquanto os mais velhos valorizam mais estabilidade e segurança, tanto física como financeira (Schwartz, 2005a). Estes alvos de atenção refletem valores que pautam o comportamento das pessoas, inclusive na esfera do trabalho.

Entendem-se valores como crenças que fundamentam o julgamento de eventos e comportamentos e direcionam a ação das pessoas mediante a ordenação de cada um segundo sua importância relativa aos demais; trata-se, portanto, de um construto de base motivacional que transcende situações e ações específicas (Schwartz, 2005a, 2005b, 2008), constituindo-se construções sociais (Berger & Luckmann, 1985) que podem sofrer alterações de acordo com as experiências de vida do sujeito.

Assim sendo, os valores vão se expressar em vários níveis e situações, conforme o cotidiano do indivíduo (Rokeach, 1973).

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, substancialmente, das práticas de gestão da organização, já que existem degraus entre essas duas instâncias (Tamayo, 2005). Já no nível do trabalho, os valores são percebidos como um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável, ou não, no trabalho. Eles refletem desejos e interesses dos indivíduos e são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, variando ao longo de um contínuo de importância (Porto & Tamayo, 2003; 2008; Porto, 2005).

Estas temáticas relacionadas aos valores têm sido alvo crescente de interesse, não apenas por parte da academia, mas também nas organizações, contando com tímido volume de estudos neste campo, no Brasil (Ferreira, Fernandes & Silva, 2009; Porto & Tamayo, 2003, 2008; Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo, 2008), apesar de sua importância para os atores sociais envolvidos.

2. Referencial teórico

Conforme Schwartz (2005a, 2005b, 2008), os conteúdos dos valores se expressam em comportamentos que, por sua vez, são frutos de metas motivacionais. O autor apresenta uma caracterização de 10 tipos motivacionais de valores pessoais, a saber: poder; realização; hedonismo; estimulação; autodeterminação; universalismo; benevolência; tradição; conformidade; e segurança. Segundo ele, os tipos motivacionais de valor espelham os valores que os indivíduos podem comungar, os quais estão alinhados a duas dimensões que contêm dois pólos cada uma: autopromoção ou autotranscendência; e, abertura à mudança ou conservação (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999; Schwartz, 2005a, 2005b, 2008; Porto, 2005). Os valores tanto conduzem comportamentos, como são pautados pelas vivências dos sujeitos na sociedade, observando-se, porém, algumas diferenciações entre eles. No caso do estudo aqui apresentado, interessam os valores organizacionais e os do trabalho.

Os **valores organizacionais** orientam a vida da organização e das pessoas que nela trabalham, prestando-se a interesses em níveis individuais, coletivos ou mistos (Mendes & Tamayo, 1999; Porto, 2005). Eles também podem ser compreendidos como formas de se reconhecer a realidade organizacional, quer de modo espontâneo, quer por meio da transmissão formal dos preceitos que a sustentam (Tamayo & Porto, 2005).

Apesar de os valores serem essenciais para moldar a identidade coletiva dos trabalhadores e mobilizá-los em torno de ideais comuns (Tamayo, 2008), isso nem sempre se verifica, já que eles podem não ser observados e compartilhados pelos membros da organização (Tamayo & Borges, 2006), podendo cair em descrédito e contribuir negativamente na manutenção da relação empregado-organização (Tamayo, 2005). Por outro lado, políticas e práticas de gestão de pessoas das organizações contemporâneas têm se revestido por um discurso de participação, de inovação e de valorização da iniciativa e da liberdade do trabalhador, mas que também contemplam expressões de conformidade às regras, de unidade de valores, de consenso e de adesão ao projeto da organização, observáveis, inclusive, por meio de uma linguagem particular comungada no seu interior (Lima, 1995).

Mesmo diante de sua importância para as pessoas e para as organizações, não se verifica na literatura um número significativo de modelos analíticos e instrumentos de diagnóstico específicos voltados à sua mensuração (Tamayo, 2008). No Brasil, Oliveira e Tamayo (2004) desenvolveram e validaram o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, cujos oito fatores espelham nove dos 10 tipos motivacionais de Schwartz (2005a, 2005b, 2008) ("segurança" não foi incluído), conforme disposto no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores do IPVO, 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, 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 para 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 Universalismo	Promover a justiça e a igualdade na organização, bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade

Fonte: Oliveira & Tamayo, 2004:137.

Já os **valores do trabalho** possuem características de natureza cognitiva, motivacional e hierárquica. Tais características se espelham em seu conceito: trata-se de um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável ou não no trabalho (cognitiva), que refletem desejos e interesses dos indivíduos (motivacional) e que são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, que varia ao longo de um contínuo de importância (hierárquica) (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005).

Assim sendo, os valores pessoais influenciam de modo direto os valores do trabalho (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999): se os primeiros são fortes, serão buscados pelo indivíduo também no seu espaço laboral; caso contrário, outros tomarão lugar de destaque e se refletirão no seu comportamento.

Para compreensão dos valores relativos ao trabalho, modelos analíticos foram desenvolvidos, sendo os mais recursivos na literatura o de Super e o de Elizur (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). A partir desses estudos, foi construída e validada por Porto e Tamayo (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005), no Brasil, a Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, apoiando-se nas dimensões da Teoria de Valores de Schwartz (2005a, 2005b, 2008), cujos fatores foram descritos no Quadro 2.

Quadro 2 - Fatores da EVT

Fatores	Correspondência	Descrição
Realização	Abertura a mudança	mudança por meio do trabalho autônomo e criativo
Relações Sociais	Auto-transcendência	relacionamento social positivo favorecendo o bem-estar das pessoas próximas e da sociedade
Prestígio	Autopromoção	metas de sucesso pessoal e influência sobre os outros
Estabilidade	Conservação	segurança e manutenção do *status quo* por meio do trabalho

Fonte: Porto & Tamayo, 2003:151; Porto, 2005:112-113.

O IPVO e a EVT foram escolhidas para realização deste estudo em virtude de serem as mais recentemente desenvolvidas no país.

3. Metodologia

Visando o cumprimento dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa descritiva, nos moldes de um estudo de caso, sendo este o caso de um grupo de pessoas (Vergara, 2009), especificamente jovens trabalhadores que à época da coleta de dados frequentavam cursos gratuitos de formação profissional ofertados pela Associação de Ensino Social Profissionalizante, Espro. A atuação dessa associação se estende por todo o Brasil e visa jovens de baixa renda, inclusive com necessidades especiais e com mobilidade reduzida. Seu alvo de alunato se concentra na faixa etária entre 14 e 24 anos, oriundos da rede pública de ensino (Espro, 2010). Foi escolhido um determinado pólo da Espro na referida cidade, onde se concentrava a maior parte dos cursos oferecidos e de turmas. Os alunos foram selecionados por meio do critério de acessibilidade (Vergara, 2009), de acordo com sua disponibilidade em participar do estudo, previamente aprovado pela coordenação do Espro, em Belo Horizonte (MG).

Como se realizou uma mescla de abordagens, quantitativa e qualitativa, e técnicas de coletas de dados, configurou-se uma triangulação metodológica (Collis & Hussey, 2005) com vistas a se compensar as fraquezas de cada método a partir das vantagens do outro, buscando-se amplitude e profundidade na compreensão do fenômeno focalizado.

Para a primeira fase da pesquisa, foi informado pela associação que a quantidade de alunos trabalhadores no referido pólo era de 1.175 jovens. De posse desse número, o cálculo amostral revelou uma amostra mínima de 290 respondentes para poder se trabalhar com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. Após a realização de um pré-teste com seis jovens, foram feitos dois ajustes trocando-se duas palavras ao longo do questionário, sem impacto na sua estrutura formal e conceitual. Seguiu-se a aplicação do questionário e a amostragem foi aleatória (probabilística) (Cooper & Schindler, 2008). A coleta de dados excedeu a expectativa e retornaram 690 questionários dos quais 670 foram preenchidos adequadamente, constituindo-se na amostra final dessa parte da pesquisa. O questionário foi composto de quatro partes, a saber: (1) dados sócio-demográficos dos respondentes; (2) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, validado por Oliveira e Tamayo (2004), conforme apresentado por Tamayo (2008:329-339); (3) Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, validada por Porto e Tamayo (2003), conforme apresentado por Porto e Tamayo (2008:304-305); (4) espaço para dúvidas, comentários e sugestões. Os dados dessa parte da coleta foram inseridos em uma planilha eletrônica (Excel 97/2003), tabulados e analisados por meio de estatística descritiva univariada (medidas de posição e dispersão) com auxílio de *softwares* estatísticos (SPSS, *Statistical Package for the Social Sciences,* versão 15, e Minitab 14).

Após a aplicação dos questionários, foram selecionados 20 jovens, também por acessibilidade (Vergara, 2009) para serem entrevistados. O encerramento dessa parte da coleta de dados obedeceu ao critério de saturação de dados (Gil, 2009). O roteiro semi-estruturado (Vergara, 2009) foi composto por perguntas menos direcionadas que buscavam levantar as percepções dos jovens em relação aos valores organizacionais e do trabalho. Antes de começar cada uma das entrevistas, procedeu-se ao preenchimento de um formulário de identificação do entrevistado, o qual que continha dados sócio-demográficos dos mesmos. Os dados oriundos das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo, partindo-se das mensagens verbalizadas pelos entrevistados e observando-se os comportamentos dos indivíduos quando tais falas eram proferidas, anotando-se gestos, feições e entonações. Com isso, objetivou-se compreender significados e sentidos, contextualizando-se tal conteúdo (Bardin, 2009). Os conteúdos foram reunidos em categorias previamente definidas que refletiam as variáveis dos modelos analíticos adotados. Assim, foi possível criar tabelas resumitivas, de modo que todas as respostas foram incluídas e verificadas sua recursividade, identificando-se os entrevistados por códigos (E1, E2, E3 e assim sucessivamente), como sugere Bardin (2009:142), já que "a análise qualitativa não rejeita toda e qualquer forma de quantificação".

Ambos os instrumentos de coleta de dados foram aprovados previamente pela coordenação da Espro.

4. Apresentação e análise dos dados

Dentre os 670 respondentes do **questionário**, preponderaram: mulheres (63%); na faixa etária de 17 a 18 anos (37,8%); contratados como "menor aprendiz", como rege a legislação brasileira (Brasil, 2005); solteiros (96,2%); com ensino médio incompleto (46,4%); a maioria deles trabalha em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito (46,4%) e possui tempo total de trabalho de 6 meses a 1 ano (35,1%), sendo este também o período predominante de trabalho na empresa (40,3%) e no cargo (39,2%) atuais; a média salarial é de R$ 399,30, sendo que portadores de necessidades especiais percebem remunerações mais elevadas; além disso, a renda dos jovens abordados é significativa na composição da renda familiar, cuja maioria varia entre 1 e 4 salários mínimos (76,7%).

Observados individualmente, os oito **valores organizacionais** abordados no modelo analítico adotado (Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo, 2008) apresentaram médias diferenciadas e elevadas (acima de 3,0), observando-se que o IPVO opera com uma escala do tipo Likert de 6 pontos, de 0 a 5. (Tabela 1).

Tabela 1 – Estatísticas descritivas dos valores organizacionais dos jovens, no total

Valores Organizacionais / Medidas	Média	Desvio Padrão	P_{25}	Mediana	P_{75}
Realização	4,09	0,890	3,6	4,2	4,6
Conformidade	4,02	0,808	3,6	4,1	4,6
Prestígio	3,90	0,906	3,5	4,0	4,5
Domínio	3,87	0,914	3,3	4,0	4,5
Preocupação com a coletividade	3,71	0,966	3,1	3,9	4,4
Autonomia	3,67	0,863	3,1	3,8	4,3
Bem-estar	3,19	1,156	2,5	3,3	4,0
Tradição	3,08	0,964	2,4	3,2	3,8

Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se o valor "realização" que obteve a maior média (4,09), seguido de "conformidade", cujos resultados corroboram as proposições de Lima (1996) quanto à facilidade que as organizações têm de moldar valores e, daí, comportamentos de trabalhadores de faixas etárias mais baixas, justificando a opção de empresas contemporâneas por trabalhadores cada vez mais jovens. No outro extremo, encontram-se os valores "tradição" e "bem-estar", os menos compartilhados em nível organizacional no julgamento dos jovens abordados na pesquisa. A pouca atenção quanto à preservação dos costumes e das práticas das organizações em que desenvolvem suas atividades laborais é compreensível em virtude de estarem no primeiro emprego, constituindo-se um "degrau" inicial para conquistas futuras em termos de carreira.

Já a pequena preocupação observada na organização onde trabalham com seu prazer ou sua satisfação denota condições de trabalho precárias às quais estão submetidos (Constanzi, 2009; Loughlin & Lang, 2005; Pochmann, 1998; Tucker & Loughlin, 2006).

As estatísticas descritivas dos **valores do trabalho** dos jovens abordados foram organizadas de modo semelhante às dos valores organizacionais, conforme modelo analítico adotado (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005), apuradas por meio da EVT. Observados individualmente, eles apresentaram maioria de médias elevadas (acima de 3,5), observando-se que a EVT opera com uma escala do tipo Likert de 5 pontos, de 1 a 5. (Tabela 2).

Tabela 2 – Estatísticas descritivas dos valores do trabalho dos jovens, no total

Valores do Trabalho / Medidas	Média	Desvio Padrão	P_{25}	Mediana	P_{75}
Estabilidade	4,13	0,744	3,7	4,3	4,7
Realização no trabalho	3,99	0,678	3,6	4,1	4,5
Relações Sociais	3,82	0,706	3,4	3,8	4,3
Prestígio	3,27	0,755	2,8	3,3	3,8

Fonte: Dados da pesquisa.

Destaca-se o valor "prestígio" com o menor escore, dado interpretado como peculiar ao estágio inicial de carreira em que eles se encontram. Por outro lado, o valor com média mais elevada foi "estabilidade", seguido de "realização no trabalho", dados que apontam, respectivamente, que segurança e estabilidade financeira se traduzem em um valor do trabalho considerado como dos mais importantes pela amostra, assim como o prazer e a realização pessoal e profissional, o estímulo e a independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005). Apesar de ser característica da faixa etária da amostra uma intensa vida social, o valor "relações sociais" (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005) apresentou-se de modo mais tímido comparativamente aos demais nos jovens abordados.

Comparando-se os dados anteriores, conclui-se que os valores compartilhados no nível das organizações onde trabalham tais jovens são mais consistentes que os referentes ao trabalho em si que tais sujeitos realizam no seu cotidiano laboral, denotando um desnível entre o *status* que a organização proporciona e a natureza das tarefas (mais empobrecidas) pelas quais eles são responsáveis. O exemplo mais contundente refere-se à comparação entre a média do valor organizacional "prestígio" (3,90, numa escala de 0 a 5) com a do valor do trabalho "prestígio" (3,27, numa escala de 1 a 5).

Com vistas ao aprofundamento da compreensão do fenômeno em foco, passa-se à apresentação e análise dos **dados oriundos das entrevistas**.

Dentre os 20 entrevistados (10 homens e 10 mulheres), a maioria tem idade entre 17 e 18 anos (15 deles), todos são solteiros, a maior parte com nível de escolaridade de ensino médio incompleto (13 deles), cor de pele branca (seis deles) e parda (seis deles). Eles trabalham há mais de 1 ano (16 deles), sendo que, na organização (oito deles em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito,) e no cargo (10 deles como "aprendiz") atuais, eles estão há menos de 1 ano (13 e 14, respectivamente). A renda familiar predomina na faixa de 3 a 4 salários mínimos (oito deles) e recebem uma remuneração média de R$ 427,31, denotando sua importância na composição de tal renda.

Quanto aos **valores organizacionais**, os jovens entrevistados foram perguntados sobre quais seriam os valores da organização na qual trabalham. As respostas mais recursivas mencionaram o desempenho (5 entrevistados), a educação (4 deles), o bem-estar do cliente (3 deles) e o relacionamento social (3 deles). Na Tabela 3, estão organizados os valores apontados pelos jovens alinhados a um ou mais valores do modelo analítico adotado (Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo 2008).

Tabela 3 – Valores organizacionais, segundo os jovens entrevistados

Respostas	Valores Organizacionais	Entrevistados	Total
Bom desempenho, fazer as coisas certas, bom atendimento	R, C	E5, E6, E8, E18, E20	5
Ensino, preparação, crescimento das pessoas	A, PCC	E2, E6, E7, E12	4
Bem-estar do cliente	R, P	E1, E3, E10	3
Bom relacionamento, social	PCC	E5, E6, E19	3
Atenção às atividades, responsabilidade	R	E4, E17	2
Crescimento da organização	P	E5, E7	2
Os valores, missão, visão e objetivos da organização	R, D, T	E9, 16	2
Produto, resultado, lucro	D	E10, E14	2
Bem-estar do funcionário	BE, PCC	E1	1
Evitar problema	C	E8	1
Iniciativa	A	E11	1
Objetivo	R, D	E11	1
Criatividade	A	E11	1
Comprometimento	D, PCC	E13	1
Ética	C, PCC	E15	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: A: Autonomia; BE: Bem Estar; R: Realização; D: Domínio; P: Prestígio; C: Conformidade; T: Tradição; PCC: Preocupação com a Coletividade.

Assim sendo, os relatos indicaram que os valores organizacionais mais identificados pelos entrevistados foram "realização" (13 deles), "preocupação com a coletividade" (10 deles), "domínio" (6 deles), "conformidade" (6 deles), "prestígio" (5 deles), "autonomia" (5 deles), "tradição" (2 deles) e "bem-estar" (1 deles). Note-se que, na parte quantitativa da pesquisa, a "realização" obteve a maior média geral (4,09), seguida de "conformidade" (4,02), "prestígio" (3,90), "domínio" (3,87), "preocupação com a coletividade" (3,71), "autonomia" (3,67), "bem-estar" (3,19) e, por fim, "tradição" (3,08). Deste modo, em ambas as fases da pesquisa, com instrumentos de coleta de dados diferentes, o valor "realização" foi o mais representativo nas respostas dos jovens abordados. Já "autonomia", "tradição" e "bem-estar" foram também os três últimos, com pequena variação na ordem. Os demais valores organizacionais necessitam de aprofundamento, principalmente "preocupação com a coletividade", pois seus resultados destoam entre os respondentes do questionário (quinto mais importante dos oito avaliados no modelo analítico adotado) e os entrevistados (segundo mais importante).

As respostas referentes a "domínio" e "prestígio" não podem ser analisadas desconsiderando-se que os jovens pesquisados são provenientes de famílias de baixa renda e, consequentemente, com maiores dificuldades de acesso ao estudo e ao mercado de trabalho (Constanzi, 2009), mas a maior parte deles trabalha em organizações de grande porte e de visibilidade no mercado (bancos, indústria e transporte ou comunicação), que, por si só, traduzem uma influência sobre a sociedade, uma admiração e um respeito decorrentes de seus produtos e/ou serviços.

Já os dados referentes a "autonomia" também merecem cuidado, pois destoam dos encontrados na primeira parte do estudo, de natureza quantitativa, já que 82,7% dos respondentes do questionário apontaram níveis elevados para esse valor. No entanto, questiona-se como tal valor organizacional obteve tais resultados, tendo em vista que o trabalho realizado por esses jovens em suas organizações são relativos a cargos de "aprendiz" e de "auxiliar administrativo", caracterizados por baixa exigência de qualificação e por padrões pré-definidos do processo de trabalho a serem rotineiramente repetidos. Apesar de discursos que frisam a iniciativa e a criatividade como elementos necessários ao trabalhador contemporâneo, a prática desses jovens parecem não se concretizar nesse sentido, corroborando Lima (1995).

Em relação aos **valores do trabalho** dos entrevistados, ou seja, aquilo que é importante no trabalho que eles executam, as respostas foram variadas, sendo as mais recursivas as voltadas para a realização, o controle e o desempenho das atividades (6 deles) e para o atendimento do cliente (4 deles). Do mesmo modo que na análise anterior, alguns deles deram respostas diversas dos demais: dois deles afirmaram "tudo" (E2, E3) e E14, mais uma vez, manteve-se distante de qualquer semelhança pessoal com o trabalho atual. Na Tabela 4, todas as respostas dos entrevistados estão resumidas e alinhadas a um ou mais valores do modelo analítico adotado (Porto, 2005; Porto & Tamayo, 2003, 2008).

Tabela 4 – Valores do trabalho, segundo os jovens entrevistados

Respostas	Valor do Trabalho	Entrevistados	Total
Atividades realizadas, controle, desempenho	RT	E4, E5, E10, E11, E13, E15	6
Atender o cliente	RT	E1, E9, E10, E19	4
Qualidade, atenção	RT	E6, E17	2
Ajudar	RS	E12, E15	2
Crescer, aprender	E	E12, E16	2
Atingir metas	RT	E7	1
Responsabilidade	RT, E	E8	1
Confiança	RS, P	E13	1
Gosto pelo trabalho	RT	E18	1
Carisma	P	E20	1
Tudo	-	E2, E3	2
Nada	-	E14	1

Fonte: Dados da pesquisa.
Nota: RT: Realização no Trabalho; RS: Relações Sociais; P: Prestígio; E: Estabilidade.

Analisando-se os relatos dos entrevistados, os valores do trabalho mais identificados por eles foram "realização no trabalho" (14 deles), seguido de "relações sociais" (3 deles), "prestígio" (2 deles) e, o menos recursivo, "estabilidade" (1 deles). Lembre-se que, na fase quantitativa da pesquisa, "estabilidade" foi o valor do trabalho que alcançou a maior média dentre os quatro avaliados (4,13), seguido de "realização no trabalho" (3,99), de "relações sociais" (3,82) e, por último, de "prestígio" (3,27).

Comparando-se os dados acerca dos valores do trabalho de ambas as fases até então apresentados, note-se que "realização no trabalho" obteve dados mais homogêneos, denotando que a busca por prazer, estimulação, independência de pensamento, ação efetiva, autonomia intelectual e criatividade (Porto, 2005; Porto & Tamayo, 2003, 2008) parece pautar o comportamento dos jovens abordados. Por outro lado, os dados relativos à "estabilidade", que sintetiza a busca por segurança financeira por meio do trabalho, de modo a suprir as necessidades materiais dos jovens (Porto, 2005; Porto & Tamayo, 2003, 2008), foram discrepantes.

As respostas relativas ao valor do trabalho "realização no trabalho" apontam uma convergência com Pochmann (1998) no que tange à preocupação dos jovens em se prepararem e se dedicarem de modo crescente aos estudos e ao aperfeiçoamento profissional, com vistas à construção de uma carreira mais sólida.

Um detalhe referente a "estabilidade" merece destaque devido à quantidade de "risos" em tom jocoso ou de sarcasmo que os entrevistados deram após as respostas relativas a esse valor, diferentemente das demais.

> Não mesmo! (risos) E2
> Ah... bem mais ou menos (risos) E3
> Acho que não (risos) E4
> Discordo (risos). E17

Estas manifestações emocionais indicam um certo desconforto quando da fala dos jovens abordados a respeito dessa questão, o que torna mais imprecisos os resultados da parte quantitativa da pesquisa, em que estabilidade obteve a maior média (4,13) dentre os valores do trabalho apurados e o maior percentual de respondentes da amostra (80,4%) que comungam desse valor em nível forte ou muito importante. Assim sendo, ao final dessa parte da análise desse valor, questiona-se em que medida o trabalho desses jovens se pauta

em segurança que lhes assegure sua sobrevivência (Borges, 2005), ainda mais se considerando a importância da renda dos jovens abordados para a composição da renda familiar, já que muitos deles precisam trabalhar para ajudar a garantir o sustento de sua família, corroborando Constanzi (2009).

5. Considerações finais

Quanto aos valores organizacionais, os dados dos jovens em ambas as fases de coleta revelaram o valor "realização" como o mais compartilhado nas organizações onde trabalham; já os valores do trabalho não foram tão convergentes: pelo questionário, apuraram-se com as médias mais elevadas os valores "estabilidade" e "realização no trabalho"; já as entrevistas revelaram a "realização no trabalho" como o valor mais comungado, tendo sido os comentários sobre "estabilidade" escassos e, ainda assim, permeados de sarcasmo, observado nas "risadas" que os jovens davam quando comentavam (negativamente) a esse respeito. Em síntese, observou-se uma convergência em torno da "realização", tanto nos valores organizacionais como nos do trabalho dentre os pesquisados, a qual ampara comportamentos que buscam atingimento de objetivos e de sucesso em termos de construção de uma carreira que os permita aprender constantemente e, com isso, crescer pessoal e profissionalmente.

Note-se, também, a importância da triangulação de métodos para a consecução dos objetivos dessa pesquisa, já que se tivesse optado apenas por um deles, certamente as conclusões seriam mais restritas e as contribuições dessa pesquisa reduzidas. Além do avanço de ordem metodológica, este estudo também contribui em dois sentidos, quais sejam: dar continuidade aos estudos sobre valores organizacionais e do trabalho, ainda pouco frequentes no Brasil, somando para sua consolidação na agenda dos estudos sobre comportamento organizacional; e lançar luzes sobre um grupo "especial" de trabalhadores, ou seja, os de menor faixa etária, já que a literatura tem mostrado a necessidade de distingui-los dos mais experientes, pois vivenciam a realidade laboral de modo peculiar e diferenciado dos anteriores.

Dentre as limitações da pesquisa, destaca-se a de ordem metodológica, pois os estudos de caso usualmente restringem suas conclusões ao grupo abordado, que possui algumas características idiossincráticas como o fato de serem de baixa renda e terem pouca experiência no mercado de trabalho. Além disso, em virtude da pouca maturidade desses jovens, sua capacidade de elaboração acerca da realidade que o rodeia é reduzida, fato observado durante as entrevistas, o que certamente impactou nos resultados da pesquisa.

Diante dos achados, das contribuições e das limitações do estudo, sugere-se a realização de outras investigações nos seguintes sentidos: expandir a pesquisa para outros jovens, de modo amplo como aconteceu nesta investigação e também focado em organizações específicas, de maneira a se perceber possíveis degraus entre o que elas consideram formalmente valioso e o que os jovens que elas abrigam percebem no seu cotidiano a este respeito; em pesquisas quantitativas, expandir para análise estatística bivariada, incluindo-se testes de comparação e correlação, de modo a identificar semelhanças, diferenças e tendências em amostras, quer no seu próprio interior, quer em estudos comparativos; realizar estudos em empresas que têm política de "primeiro emprego", comparando os jovens aos quais são dadas essa oportunidade e profissionais mais experientes, a fim de se identificar possíveis semelhanças e diferenças entre eles e, com isso, revisar os atuais instrumentos validados de pesquisa; ampliar a pesquisa para espaços de trabalho informais e formas alternativas de trabalho, buscando ampliar a compreensão a respeito dos valores nessas outras ambiências, menos estruturadas, assim como em espaços de trabalho voluntário; incluir outros temas nas pesquisas que versem sobre valores, como efetividade das políticas e práticas de gestão de pessoas, além de outros de cunho comportamental; por meio de abordagens qualitativas, aprofundar nas possibilidades de pesquisa em termos de conexões entre valores organizacionais e do trabalho e outros temas, como os voltados para diversidade (diferenças geracionais, de gênero, de cor de pele, de orientação sexual, de opção religiosa e entre portadores de necessidades especiais, dentre outros aspectos), que se traduzem em discriminação no cotidiano dos ambientes de trabalho.

Por fim, os dados provenientes do cumprimento dessa agenda podem contribuir, prioritariamente, com o avanço dos estudos organizacionais no campo do comportamento humano e, secundariamente, 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, além de servir de base para construção de políticas públicas mais efetivas no que tange a inserção e manutenção desse grupo no mundo do trabalho.

Referências bibliográficas

Amorim, L. (2010). *O Sílvio Santos do fast food.* Retrieved *April, 04, 2012 from* http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0970/negocios/noticias/silvio-santos-fast-food-567013?page=1.

Antunes, R. (2008). *Adeus ao Trabalho?* São Paulo: Cortez.

Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo.* Lisboa: Edições 70.

Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. R. (2005). Editor´s Overviews: special populations. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (eds.), *Handbook of Work Stress,* (pp. 401-404). Thousand Oaks: Sage.

Berger, P. L. & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade.* Petrópolis: Vozes.

Borges, L. O. (2005). Valores de trabalhadores de baixa renda. In Á. Tamayo, & J. B. Porto (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizações (pp. 233-250).* Petrópolis: Vozes.

Brasil (2005). *Decreto nº 5.598.* Retrieved April, 02, 2012 from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm.

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

Constanzi, R. N. (2009). *Trabalho decente e juventude no Brasil.* Brasília: OIT.

Cooper, D. R.& Schindler, P. S. (2008). *Métodos de Pesquisa em Administração.* Porto Alegre: Bookman.

ESPRO – Associação de Ensino Social Profissionalizante (2012). *Espro*. Retrieved April, 02, 2012 from http://www.espro.org.br.

Ferreira, M. C., Fernandes, H. A. & Silva, A. P. C. (2009). Valores organizacionais: um balanço da produção nacional do período de 2000 a 2008 nas áreas de administração e psicologia. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 84-100.

Gil, A. C. (2009). *Como elaborar projetos de pesquisa.* São Paulo: Atlas.

Kelloway, E. K., Barling, J. & Hurrell, J. (2006). Editor´s Introduction to Part II. In E. K. Kelloway, J. Barling, & J. Hurrell (eds.), *Handbook of Workplace Violence* (pp. 93-94). Thousand Oaks: Sage.

Lima, M. E. A. (1995). *Os equívocos da excelência.* Petrópolis: Vozes.

Loughlin, C. & Lang, C. (2005). Young workers. In J. BARLING, E. K. KELLOWAY & M. R FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress (pp. 405-430).* Thousand Oaks: Sage.

Mendes, A. M. & Tamayo, A. (1999). Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. In *Anais do XXIII EnANPAD*. Foz do Iguaçu: ANPAD.

Oliveira, A. F. & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração de Empresas,* 39(2), 129-140.

Perry, E. L. & Parlamis, J. D. (2006). Age and ageism in organizations: a

review and consideration of national culture. In A. M. Konrad, P. Prasad & J. K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 345-370). London: Sage.

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

Porto, J. B. (2005). Mensuração de Valores no Brasil. In Á. Tamayo, & J. B. Porto (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 96-119). Petrópolis: Vozes.

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

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

Rokeach, M. J (1973). *The nature of human values.* New York: Free Press.

Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.

Rosenfield, C. L. (2009). A identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória. In R. Antunes, & R. Braga (orgs.), *Infoproletários* (pp. 173-186). São Paulo: Boitempo.

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

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

Schwartz, S. H. (2008). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos?. In M. L. M. Teixeira (org.), *Valores Humanos & Gestão – novas perspectiva* (pp. 55-85). São Paulo: Senac.

Tamayo, A. (2008). Valores Organizacionais. In M. M. M. Siqueira (org.), *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 309-340). Porto Alegre: Artmed.

Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. In Á. Tamayo & J. B. Porto (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizaçõe* (pp. 160-186). Petrópolis: Vozes.

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

Tamayo, A. & Porto, J. B. (2005). Parte I – Teoria e medidas de valores. In A. Tamayo & J. B Porto (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 17-19). Petrópolis: Vozes.

Tucker, S. & Loughlin, C. (2006). Young workers. In E. K. Kelloway, J. Barling & J. Hurrell (eds.), *Handbook of Workplace Violence* (417-444). Thousand Oaks: Sage.

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

Processo de aprovação do artigo:

Recebido: 22 maio 2012
Aceite: 1 junho 2013