

Valores organizacionais e do trabalho: um estudo nacional com jovens trabalhadores de uma empresa pública

Kely Cesar Martins de Paiva (UFMG) - kelypaiva@face.ufmg.br

Ricardo Ken Fujihara (UnB) - ricardowho@gmail.com

Jennifer Fernandes Reis (UFMG) - jenniferfernandesdosreis@hotmail.com

Resumo:

Este estudo foi caracterizado como em construção e tem por objetivo analisar os valores organizacionais e valores do trabalho de jovens aprendizes de uma organização pública brasileira, com atuação em todo o território nacional. Para tanto, apresentaram-se os principais conceitos dos construtos e os modelos adotados na pesquisa. Realizou-se um estudo de caso descritivo, com abordagem quantitativa. Os dados de 521 questionários foram submetidos a tratamento estatístico univariado e pretende-se, para o artigo finalizado, trabalhá-los com estatística bi e multivariada. Em síntese, a “realização no trabalho” e a “realização na organização” são os valores mais comungados pelos jovens aprendizes abordados, indicando que o atingimento de seus objetivos pode estar sendo facilitado pela organização onde trabalham. Por outro lado, eles parecem ter orgulho da organização, o que não acontece na mesma escala em relação ao trabalho que efetivamente realizam, denotando um desnível entre o status que a organização proporciona (“prestígio” no nível organizacional) e a natureza das tarefas (mais empobrecidas) pelas quais eles são responsáveis (“prestígio” no nível do trabalho), corroborando os resultados de um estudo similar encontrado. Diante dos achados iniciais, das perspectivas de finalização do artigo e das limitações já identificadas no estudo, pretende-se traçar uma agenda para pesquisas futuras.

Palavras-chave: *Valores organizacionais; Valores do trabalho; Jovens trabalhadores; Jovens aprendizes.*

Área temática: *GT-05 Comportamento Humano em Organizações*

1. INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2013), a transição da vida infantil e adolescente para a vida adulta demarca uma categoria sociológica específica, a juventude. Nessa fase de descobertas e de formação da identidade, o trabalho se apresenta como “espaço de socialização, aprendizado e discussão das responsabilidades e modos de agir e de pensar na vida adulta”; no espaço laboral, os jovens usualmente aprendem estratégias de natureza diferenciadas que irão utilizar no futuro profissional (Oliveira, 2011, p. 91). A inserção de membros desse grupo diferenciado no mundo do trabalho compõe uma sensível questão tanto no cenário nacional, como internacional, já que eles pressionam a economia no sentido da geração de postos de trabalho (IBGE, 2014). Além da sua dimensão instrumental, o trabalho também é composto por uma dimensão expressiva e afetiva (Bajoit & Franssen, 1997), ambas amparadas nos valores individuais (Paiva, 2013).

Valores são crenças que pautam a análise e o julgamento de fatos e artefatos, cujas importâncias direcionam ações e reações dos indivíduos; deste modo, é de um construto de base motivacional que vai além do explícito e do pontual (Schwartz, 2005a, 2005b, 2008), abrangendo o implícito e constituindo-se em construções sociais (Berger & Luckmann, 1985) que podem ser alteradas em função das experiências de vida do sujeito.

No campo organizacional, os valores orientam o comportamento dos trabalhadores, ponderando os objetivos coletivos em relação aos individuais (Tamayo, 2005; Tamayo & Porto, 2005); nesse sentido, eles se amparam nas políticas e nas práticas de gestão da organização, tendo em vista que nem sempre o prescrito é o de fato realizado nesse ambiente (Tamayo, 2005). No nível do trabalho, os valores constituem um conjunto de crenças que permitem avaliar o que é desejável, ou não, refletindo os desejos e interesses dos trabalhadores (Porto & Tamayo, 2003; 2008; Porto, 2005).

No caso dessa “população especial” (Barling, Kelloway & Frone, 2005; Kelloway, Barling & Hurrell, 2006), normalmente formada por pessoas entre 15 a 24 anos (Loughlin & Lang, 2005; Tucker & Loughlin, 2006), eles adentram o mercado de trabalho em atividades que envolvem interação direta com pessoas, como os setores de serviços e do comércio (Loughlin; Lang, 2005; Tucker, Loughlin, 2006), fato também observado no Brasil (Pochmann, 1998; Amorim, 2010), chamando-se atenção para situações de precariedade e de dificuldade de acesso ao trabalho que eles enfrentam (Pochmann, 1998).

Porém, no Brasil, tem-se a Lei do Aprendiz (Brasil, 2000, 2005) que versa sobre a inserção e o trabalho de jovens entre 14 e 17 anos, detalhando as atividades laborais que podem desenvolver e as condições de trabalho a que podem se submeter, visando seu aprimoramento, inclusive por meio de cursos e programas de aprendizagem que são obrigados a frequentar. Essa legislação tem sido observada por inúmeras organizações, como é o caso da empresa pública abordada que oferece

Observando-se as recomendações de estudos sobre os temas relativos aos valores no ambiente organizacional (Ferreira, Fernandes & Silva, 2009; Porto & Tamayo, 2003, 2008; Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo, 2008; Paiva, 2013), assim como sobre os jovens trabalhadores (Oliveira, 2011; Paiva, 2013; Paiva, Dutra, Barros & Santos, 2013; Paiva & Souza, 2016), está sendo realizado um estudo que tem por objetivo analisar os valores organizacionais e

valores do trabalho de jovens aprendizes de uma organização pública brasileira, com atuação em todo o território nacional.

Assim sendo, caracteriza-se este artigo como “em construção”, já que entende-se a necessidade de aprofundamento na problematização conceitual, assim como no que tange ao próprio público pesquisado, dadas as suas idiossincrasias, mencionadas na literatura que os abordam. Da mesma forma, o referencial teórico será ampliado e aprofundado, tendo-se aqui apresentado apenas os modelos conceituais que pautam os instrumentos de coleta de dados utilizados na pesquisa de campo, cujos detalhes metodológicos estão explicitados em seção específica. Segue-se a apresentação dos dados iniciais apurados, basicamente medidas de posição e dispersão da amostra, além de percentuais de respondentes por nível de análise; pretende-se no artigo final trabalhar com técnicas bivariadas, focalizando-se em efetuar testes de comparação e correlação de modo a se observar diferenças, semelhanças e tendências no interior da amostra. A utilidade de técnicas multivariadas será avaliada, dependendo do resultados obtidos anteriormente. Por fim, as considerações “não” finais foram delineadas, apontando pontos de tangência e discrepâncias com outro estudo semelhante ao aqui parcialmente apresentado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para estudo dos valores organizacionais e valores do trabalho, optou-se pelos modelos de Oliveira e Tamayo (2004) e Porto e Tamayo (2003), respectivamente, ambos oriundos dos estudos de Schwartz (2005a, 2005b, 2008), autor que apresentou 10 tipos motivacionais de valores pessoais, a saber: poder; realização; hedonismo; estimulação; autodeterminação; universalismo; benevolência; tradição; conformidade; e segurança. Tais tipos motivacionais estão alinhados a duas dimensões, segundo o autor, quais sejam: autopromoção ou autotranscendência; e, abertura à mudança ou conservação (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999; Schwartz, 2005a, 2005b, 2008; Porto, 2005). Em trabalho mais recente, Schwartz *et al.* (2012) ampliaram os tipos motivacionais para 19 valores, porém os impactos dessa “nova” concepção nos valores organizacionais e do trabalho ainda não foram aprofundados, o que se pretende realizar posteriormente, quando da finalização deste estudo.

Entende-se que os **valores organizacionais** orientam o cotidiano da organização e das pessoas que nela trabalham, considerando interesses individuais e/ou coletivos (Mendes & Tamayo, 1999; Porto, 2005) e permitindo-se reconhecer a realidade organizacional, formal ou informalmente experimentada (Tamayo & Porto, 2005).

Apesar de sua importância, não se verifica na literatura um número significativo de modelos analíticos e instrumentos de diagnóstico específicos voltados à mensuração dos valores no espaço laboral no nível organizacional (Tamayo, 2008), sendo que, no Brasil, Oliveira e Tamayo (2004) desenvolveram e validaram o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO. Neste inventário, oito fatores espelham nove dos 10 tipos motivacionais de Schwartz (2005a, 2005b, 2008), já que “segurança” não foi incluído em função de limitações estatísticas apresentadas. Tais fatores estão dispostos e descritos no Quadro 1, que também exhibe os tipos motivacionais correspondentes.

Fatores	Correspondência	Metas
Autonomia	Autodeterminação	Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular

	Estimulação	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

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

Fonte: Oliveira & Tamayo, 2004:137.

Já os **valores do trabalho** referem-se ao que é comungado no posto de trabalho, no trabalho em si que o sujeito realiza. Eles são “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)” (Paiva, 2013:101).

A partir dos estudos de Super e Elizur (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999) e pautando-se nas dimensões da Teoria de Valores de Schwartz (2005a, 2005b, 2008), foi construída e validada por Porto e Tamayo (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005), a Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT. Os fatores que a compõem estão descritos no Quadro 2, que também indica as dimensões correspondentes.

Fatores	Correspondência	Descrição
Realização	Abertura a mudança	mudança por meio do trabalho autônomo e criativo
Relações Sociais	Autotranscendência	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 <i>status quo</i> por meio do trabalho

Quadro 2 - Fatores da EVT

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 e de terem sido aplicadas em estudos anteriores, o que facilita comparação de dados com outros estudos, especificamente que contemplem jovens trabalhadores.

3. METODOLOGIA

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

Quando da coleta de dados, o total de jovens aprendizes era de 4.857 trabalhadores; o cálculo amostral revelou uma amostra mínima de 370 respondentes para poder se trabalhar com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. A aplicação do questionário foi realizada e a amostragem foi aleatória (probabilística) (Cooper & Schindler, 2008). A coleta de dados excedeu a expectativa e retornaram 633 questionários dos quais 521 foram preenchidos adequadamente, constituindo-se na amostra final dessa parte da pesquisa. O questionário foi composto de seis partes, a saber: (1) dados sóciodemográficos e profissionais dos respondentes; (2) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, validado por Oliveira e Tamayo (2004), disponível em Tamayo (2008); (3) Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, validada por Porto e Tamayo (2003), disponível em Porto e Tamayo (2008); (4) Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR) e Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO), ambas disponíveis em Mendonça (2008); (5) Escala de Percepções Temporais (EPT), validada e disponível em Paiva, Dutra, Santos e Barros (2013); (6) espaço para dúvidas, comentários e sugestões.

Todos os dados da coleta foram inseridos em uma planilha eletrônica (Excel 97/2003), tabulados e analisados por meio de estatística descritiva univariada (medidas de posição e dispersão). Note-se que os dados das partes 4 e 5 não foram incluídos neste artigo, nesta parte do estudo.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Dentre os 521 respondentes do questionário, preponderaram:

- mulheres (68,9%);
- com 16 anos de idade (35,9%);
- solteiros (96,9%);
- com ensino médio incompleto (52,0%);
- pais com ensino fundamental incompleto (35,9%);
- mães com ensino médio completo (35,1%);
- possui tempo total de trabalho de 6 meses a 1 ano (56,4%), sendo este também o período predominante de trabalho na organização (73,3%);
- com renda familiar variando entre 1 e 2 salários mínimos (49,1%).

Todos os dados acima são semelhantes aos apresentados por Paiva (2013), à exceção de renda familiar, cuja preponderância no estudo mencionado era na faixa entre 1 e 4 salários mínimos; em ambos os casos, nota-se a importância da renda dos jovens trabalhadores na composição da renda familiar.

Além disso, a maior parte dos respondentes foi da região sudeste (54,1%), em especial do estado de São Paulo (44,3%), seguidos da região centro-oeste (15,5%), destacando-se o Distrito Federal (8,3%).

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

Valores Organizacionais	Mé dia	Desvio Padrão	P₂₅	Mediana	P₇₅
Realização	4,1	0,9	3,6	4,2	4,8
Conformidade	4,1	0,8	3,6	4,1	4,7
Prestígio	4,0	0,9	3,5	4,3	4,8
Preocupação com a coletividade	4,0	0,9	3,7	4,1	4,7
Autonomia	3,6	1,0	3,0	3,8	4,4
Domínio	3,5	1,0	2,8	3,7	4,3
Bem-estar	3,4	1,1	2,7	3,5	4,2
Tradição	3,4	1,0	2,8	3,4	4,0

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Destacam-se os valores "realização" e "conformidade" que obtiveram as maiores médias (4,1), cujos resultados corroboram os achados de Paiva (2013) e as proposições de Lima (1996) no que tange à facilidade que das organizações no sentido de moldar valores e comportamentos de trabalhadores mais jovens, justificando sua contratação. No outro extremo, encontram-se os valores "tradição" e "bem-estar", os menos compartilhados (médias 3,4), fato também observado no estudo de Paiva (2013), corroborando a inferência acerca da pouca preocupação quanto à manutenção de costumes e demais práticas das organizações decorrente de ser sua primeira experiência de trabalho e do pouco tempo nele. Note-se que os dados relativos ao bem-estar dentre os valores organizacionais dos jovens abordados indicam possíveis condições de trabalho precárias, fato considerado em diversos estudos (Constanzi, 2009; Loughlin & Lang, 2005; Pochmann, 1998; Tucker & Loughlin, 2006; Paiva, 2013).

Outra possibilidade de leitura dos dados refere-se aos percentuais de respondentes por nível de análise dos valores organizacionais. O Gráfico 1 exibe tais percentuais.

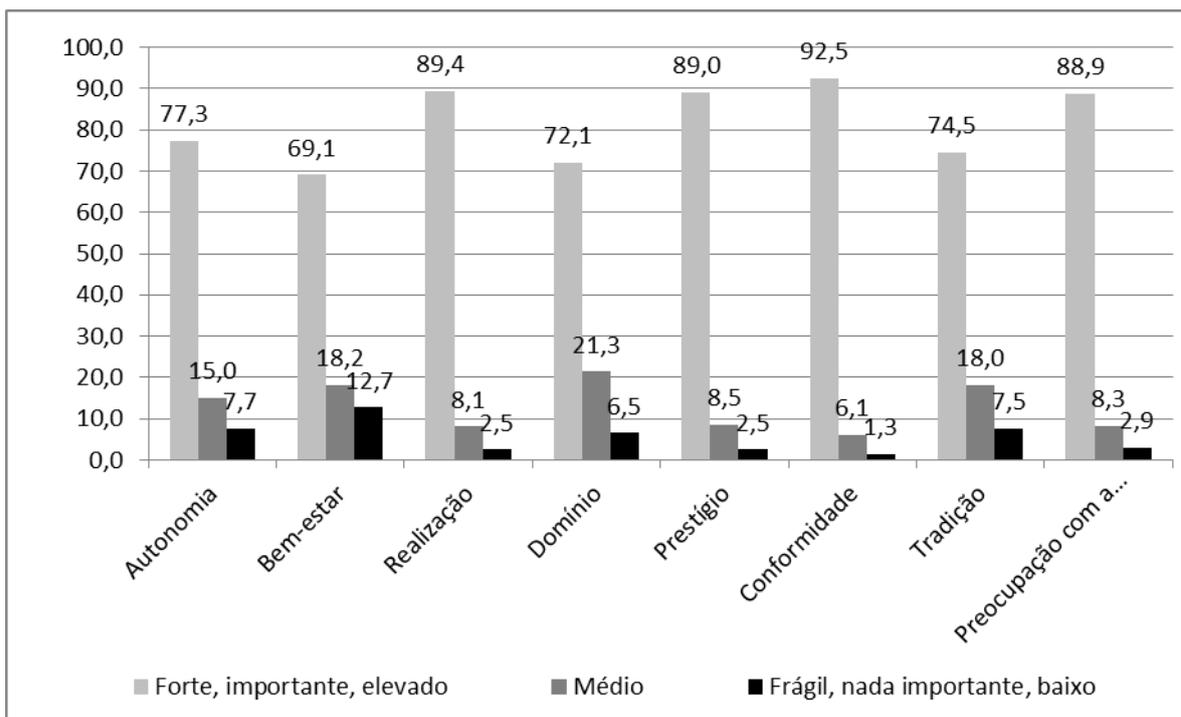


Gráfico 1 – Percentuais de respondentes, por nível de análise dos valores organizacionais
Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 1 permite visualizar com facilidade como todos os valores são comungados pelos jovens aprendizes abordados, destacando-se os resultados de “conformidade”, positivamente (92,5% da amostra o consideram forte, importante ou elevado na organização), e de “bem-estar”, com o maior percentual de respondentes em nível “frágil, nada importante ou baixo” (12,7% deles), porém com maioria ainda nos níveis superiores de análise.

Em relação aos **valores do trabalho** dos jovens abordados, considerando-se o modelo analítico adotado (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005), foi possível observar que a maioria apresenta médias elevadas (acima de 3,5), à exceção do valor “prestígio”, com média de 3,1. Lembre-se que a EVT opera com uma escala do tipo Likert de 5 pontos, de 1 a 5. (Tabela 2)

Valores do Trabalho	Medidas				
	Média	Desvio Padrão	P ₂₅	Mediana	P ₇₅
Realização no trabalho	4,2	0,6	3,8	4,3	4,6
Estabilidade	4,1	0,7	3,6	4,3	4,7
Relações Sociais	4,1	0,6	3,7	4,2	4,7
Prestígio	3,1	0,8	2,6	3,1	3,7

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim como no estudo de Paiva (2013), o valor “prestígio” apresentou a menor média (3,1, ou seja, em nível mediano, entre 2,5 e 3,5), o que pode refletir a natureza e o conteúdo empobrecido do trabalho realizado pelos jovens abordados, fato considerado natural quando do estágio inicial de carreira em que se encontram. Por outro lado, o valor com média mais

elevada foi “realização no trabalho”, seguido de “estabilidade”, sugerindo que 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 são aspectos considerados importantes pela amostra, assim como a segurança e a estabilidade financeira (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005). No estudo de Paiva (2013), os jovens também apresentaram o valor “relações sociais” (Porto & Tamayo, 2003, 2008; Porto, 2005) de modo mais tímido, aumentando as dúvidas em relação à sua conexão com outros aspectos típicos dessa faixa etária, essencialmente ampla rede de relacionamentos e uma intensa vida social.

Observando-se o Gráfico 2, pode-se concluir que, de fato, o valor do trabalho “prestígio” é o menos homogêneo comungado na amostra, já que 47,4% dos respondentes encaixam-se em nível mediano de análise do valor.

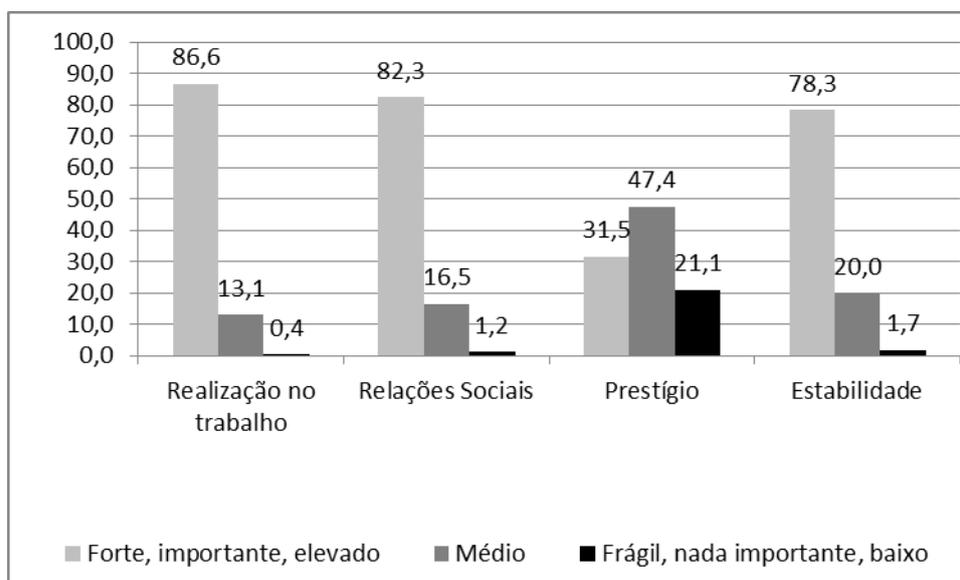


Gráfico 2 – Percentuais de respondentes, por nível de análise dos valores do trabalho
Fonte: Dados da pesquisa.

Diante desses dados, algumas considerações podem ser traçadas.

5. CONSIDERAÇÕES “NÃO” FINAIS

Em síntese, a “realização no trabalho” e a “realização na organização” são os valores mais comungados pelos jovens aprendizes abordados, indicando que o atingimento de seus objetivos pode estar sendo facilitado pela organização onde trabalham. Por outro lado, eles parecem ter orgulho da organização, o que não acontece na mesma escala em relação ao trabalho que efetivamente realizam, denotando um desnível entre o *status* que a organização proporciona (“prestígio” no nível organizacional) e a natureza das tarefas (mais empobrecidas) pelas quais eles são responsáveis (“prestígio” no nível do trabalho), assim como no estudo de Paiva (2013).

Além de se inserir em outras agendas mais amplas de pesquisa, o estudo aqui parcialmente apresentado também contribui nos dois sentidos mencionados por Paiva (2013:105), “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”.

Mesmo antes de finalizado o estudo, já que se pretende sofisticar a parte estatística com técnicas bi e multivariadas, percebe-se algumas de suas limitações, dentre elas: o fato de ser um estudo de caso restringe as conclusões aos jovens abordados, mesmo que sejam de várias partes do país; além disso, houve uma dificuldade no envio do link da pesquisa para os jovens, cujos dados (e-mail) não estavam atualizados no banco de dados da organização, reduzindo a quantidade de respostas.

Após amadurecimento das análises, será possível delinear uma agenda de pesquisa mais robusta, que contemple os temas e o grupo abordado, assim como possibilidades metodológicas que permitam ampliar a aprofundar a compreensão do fenômeno em foco, permanecendo-se aberto a possíveis conexões com outros temas.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, L. (2010). *O Sílvio Santos do fast food*, <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0970/negocios/noticias/silvio-santos-fast-food-567013?page=1>, accessed 02.04.2012.
- Antunes, R. (2008). *Adeus ao Trabalho?* São Paulo: Cortez.
- Bajoit, G. & Frassen, A. (1997). O trabalho, busca de sentido. *Revista Brasileira de Educação*, n.5, p.76-95, 1997.
- Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. R. (2005). Editor's Overviews: special populations. In Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. R. (eds.) *Handbook of Work Stress* (pp. 401-404). Thousand Oaks: Sage.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1985). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Borges, L. O. (2005). Valores de trabalhadores de baixa renda. In Tamayo, Á. & Porto, J. B. (orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 233-250). Petrópolis: Vozes.
- Brasil. (2000). *Decreto nº 10.097*, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm, accessed 18.07.2016.
- Brasil. (2005). *Decreto nº 5.598*, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm, accessed 18.07.2016.
- 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.

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.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD contínua - 4º semestre de 2014. Rio de Janeiro, 2014. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/, accessed 13.02.2015.

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

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

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

Mendes, A. M. & Tamayo, A. (1999, setembro). Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. *Anais do Encontro da ANPAD*, ANPAD, Foz do Iguaçu, Brasil, 23.

Oliveira, S. R. (2011). Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: Ferraz, D. L. S., Oltramari, A. P. & Ponchirolli, O. (org.). *Gestão de pessoas e relações de trabalho* (pp.89-112). São Paulo: Atlas.

OIT - Organização Internacional do Trabalho (2013). *Trabajo decente y juventud en America Latina: Políticas para la acción*. Lima.

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

Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2):100-106.

Paiva, K. C. M., Dutra, M. R. S., Barros, V., & Santos, A. O. (2013, setembro). Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. *Anais do Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, Brasil, 37.

Paiva, K. C. M. & Souza, C. M. O. (2016). Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 12(1):203-210.

Perry, E. L. & Parlamis, J. D. (2006). Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J. K. (eds.). *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 345-370). London: Sage.

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

- Porto, J. B. (2005). Mensuração de Valores no Brasil. In Tamayo, Á. & Porto, J. B. (orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 96-119). Petrópolis: Vozes.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2):145-152.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2008). Valores do Trabalho. In Siqueira, M. M. M. (org). *Medidas do Comportamento Organizacional: 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 Antunes, R. & Braga, R. (orgs.). *Infoproletários* (pp. 173-186). São Paulo: Boitempo.
- Schwartz, S. H. (2005a). Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. In Tamayo, Á. & Porto, J. B. (orgs.), *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2005b). Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In Tamayo, A. & Porto, J. B. (orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações*, (pp. 21-55). Petrópolis: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2008). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In Teixeira, M. L. M. (org.). *Valores Humanos & Gestão – novas perspectivas* (pp. 55-85). São Paulo: Senac.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103:663-688. doi:10.1037/a0029393.
- Tamayo, A. (2008). Valores Organizacionais. In Siqueira, M. M. M. (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 Tamayo, A. & Porto, J. B. *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 160-186). Petrópolis: Vozes.
- Tamayo, A & Borges, L. O. (2006). Valores do trabalho e das organizacionais. In Ros, M. & Gouveia, V. V. (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 Tamayo, A. & Porto, J. B (orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações* (pp. 17-19). Petrópolis:

Voices.

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

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