

Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo multi-caso com jovens traba- lhadores brasileiros

Organizational and Work Values: a multi-case study with young Brazilian workers

Kely César Martins Paiva¹,
Michelle de Souza Rocha¹, Juliana Estácio Rios²
Fábio Faiad Bottini¹

¹Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Ciências Administrativas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte, MG, Brasil.

²Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, Minas Gerais, e Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Administração, SP, Brasil.

Resumo

Objetivo: O objetivo deste estudo foi analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os do trabalho de jovens trabalhadores brasileiros.

Método/abordagem: Procedeu-se a uma pesquisa descritiva de campo que finalizou com a participação de 2.018 jovens trabalhadores, divididos em seis casos de cidades diferentes (Belo Horizonte/MG, Brasília/DF, Curitiba/PR, Porto Alegre/RS, Recife/PE e São Paulo/SP). A abordagem quantitativa favoreceu o tratamento dos dados coletados por meio de questionários, submetidos a análises estatísticas uni (medidas de posição e dispersão) e bivariadas (testes de comparação e de correlação).

Contribuições teóricas/práticas/sociais: No que tange as médias obtidas para cada um dos casos abordados, os resultados guardam certas semelhanças em termos de hierarquização de valores, dando indícios da existência de um perfil valorativo para esse grupo de trabalhadores; porém, as diferenças estatisticamente significativas que foram apuradas indicam que, em cidades diferentes, tais valores organizacionais e do trabalho não são percebidos de modo idêntico pelos jovens abordados.

Originalidade/relevância: Os resultados do estudo estimulam o desenvolvimento de outras pesquisas com estes e outros temas afeitos ao campo do comportamento organizacional.

Palavras-chave: valores organizacionais; valores do trabalho; jovens trabalhadores; jovens aprendizes.

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to analyze how the organizational and work values of young Brazilian workers are configured.

Design/methodology/approach: A descriptive field research was carried out, which ended with the participation of 2.018 young workers, divided into six cases from different cities (Belo Horizonte/MG, Brasília/DF, Curitiba/PR, Porto Alegre/RS, Recife/PE and São Paulo/SP). The quantitative approach favored the treatment of data collected through questionnaires, submitted to uni (position and dispersion measurements) and bivariate (comparison and correlation tests) statistical analyzes.

Research, Practical & Social implications: Regarding the averages obtained for each of the cases addressed, the results retain certain similarities in terms of hierarchy of values, giving evidence of the existence of a valuation profile for this group of workers; however, the statistically significant differences that were found indicate that, in different cities, such organizational and work values are not perceived in the same way by the young people approached.

Originality/value: Research results stimulate the development of other research with these and other themes related to the field of organizational behavior.

Keywords: organizational values; work values; young workers; young apprentices.

Introdução

Nos últimos anos, tornaram-se mais frequentes as reflexões em relação às formas pelas quais o ser humano se relaciona com o seu trabalho. Nesse contexto, os estudos sobre os valores ganham destaque (Gomes, 2019), nos seus diversos níveis de análise (humanos/pessoais, profissionais, do trabalho, organizacionais etc.), já que são predecessores nos processos de tomada de decisão, fatos típicos de qualquer processo administrativo, daí sua importância para o gestor e demais atores do campo da administração (Deen, 2018). A construção dos valores tem por base a confiabilidade e a credibilidade. Contudo, algumas empresas expressam, de um lado, valores relacionados ao bem-estar e crescimento de seus trabalhadores e, por outro lado, possuem políticas de gestão contrárias aos valores declarados, o que pode gerar conflitos, dentre outras implicações relacionais (Nunes, Tolfo, & Garcia, 2018).

Mais especificamente no contexto do trabalho, enquanto categoria central da sociedade atual, verifica-se uma inquietação dos pesquisadores de ramos como Psicologia, Sociologia e Administração no sentido de compreender os comportamentos das pessoas nas organizações, elevando o número de pesquisas voltadas para a temática dos valores nesse espaço (Nunes, Tolfo, & Garcia, 2018), como aqui exposto.

Nessa área de estudos, duas concepções usuais de valores que podem

pautar as condutas são os valores organizacionais e os valores do trabalho. Os valores organizacionais são responsáveis por incentivar a construção dos objetivos, condutas e acontecimentos organizacionais. Já os valores do trabalho consistem em princípios e/ou crenças a respeito das metas ou recompensas desejadas, hierarquicamente organizadas, alcançadas por meio do trabalho (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999).

Importante ressaltar que o estudo dos valores não está restrito a um grupo de interesse social, econômico ou acadêmico, uma vez que o ritmo ditado pelas organizações às pessoas que às compõem passa naturalmente pelo conjunto de valores e objetivos pessoais desses indivíduos para sua permanência, ou não, nessas organizações (Tamayo, 2008).

Por outro lado, somam-se às questões gerais relativas aos valores no âmbito das organizações as peculiaridades da própria força de trabalho. Nesse sentido, tais particularidades incluem a identificação de diferenças, bem como processos de discriminação e violências de toda ordem, relacionadas a diversidades de gênero, orientação sexual, cor de pele, deficiência, faixa etária etc. Sobre estas últimas, elas têm chamado a atenção para discriminações cujos alvos são pessoas mais jovens e também mais experientes, fenômeno também conhecido como ageísmo (Kyriakidou, 2013; Mountford & Murray, 2013; Amorim, Fischer, & Fevorini, 2019; Silva & Helal, 2019). Paiva (2013),

por exemplo, destaca a natureza repetitiva e rotineira do trabalho que os jovens executam e a fragilidade do controle que exercem sobre ele, fatos aos quais se soma a incipiente experiência de vida e de trabalho que dificulta sua apropriação desse mesmo trabalho de forma subjetiva, resultando em um desempenho mínimo como agentes. Além disso, os jovens trabalhadores são ainda frequentemente vítimas de agressões e violência no ambiente de trabalho (Tucker & Loughlin, 2006), fazendo com que eles se encaixam nos três grupos de patologias possíveis no ambiente de trabalho, conforme identificados por Bendassolli e Soboll (2011, p. 8-9), quais sejam, respectivamente: 'patologias da atividade', "patologias da solidão e da indeterminação no trabalho" e patologias associadas "aos maus-tratos e à violência no trabalho". Cada uma dessas patologias, segundo os autores, justifica os estudos em torno do trabalho; quando agregadas, colocam os jovens num patamar diferenciado de interesse de pesquisa.

Além disso, esse grupo paradigmático merece ser estudado por se constituir um desafio governamental quanto à preocupação com o desemprego e seguridade de um trabalho decente (Silva et al, 2015; ILO, 2017). Desta maneira, o jovem trabalhador tem sido alvo de frequentes debates sociais, tendo em vista como eles vivenciam o trabalho e os reflexos deste nas suas vidas (Oliveira, 2006). Pesquisas científicas sobre este público também têm crescido no país, versando sobre valores,

em vários níveis (Paiva, 2013; Paiva, Fujihara, & Reis, 2016, 2017; Julião, Nascimento-Santos, & Paiva, 2017), espiritualidade (Julião, Nascimento-Santos, & Paiva, 2017; Cardoso & Santos, 2017), comprometimento (Rocha et al, 2019), percepções temporais (Barbosa & Paiva, 2020), significados e sentidos do trabalho (Graebin et al, 2019; Silva et al, 2019; Costa, Marques, & Ferreira, 2020), justiça organizacional (Franco & Paiva, 2018), sobre retaliação (Franco & Paiva, 2018), prazer e sofrimento no trabalho (Costa, Marques, & Ferreira, 2020), inclusão (Franco et al, 2017), práticas de gestão de pessoas (Ferreira & Walker, 2012), carreiras (Veloso et al, 2014; Souza, Kilimnik, & Sant'Anna, 2019), assédio (Oleto, Palhares, & Paiva, 2019), resistência e estratégias de enfrentamento (Oleto et al, 2020), satisfação com programa de aprendizagem (Lizote et al, 2015), dentre outras questões voltadas para o comportamento humano em organizações.

Diante das dificuldades observadas no público selecionado para esta pesquisa e da relevância dos estudos de valores - organizacionais e do trabalho -, a pergunta norteadora desta pesquisa foi: como se encontram configurados os valores organizacionais e os valores do trabalho em jovens trabalhadores?

Desta forma, o estudo teve por objetivo geral analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os do trabalho de jovens trabalhadores brasileiros. Como objetivos específicos, buscou-se: (a) descrever os

valores organizacionais de jovens trabalhadores, em consonância com o modelo de Oliveira e Tamayo (2004); (b) descrever os valores do trabalho de tais profissionais a partir do modelo de Porto e Tamayo (2003, 2008); e (c) identificar possíveis correlações entre os valores organizacionais e os valores do trabalho dos pesquisados.

No entender de Porto e Tamayo (2008), muitos autores são categóricos em sustentar que os valores orientam e guiam a vida das pessoas, e por isso há grande importância em pesquisá-los. A opção de estudar os valores de “jovens trabalhadores” se deu em razão de esse ser um público que está sendo inserido nas organizações, espontaneamente e também por força de lei, os quais possuem características diferentes se comparadas às de outras gerações (Indriyana & Djastuti, 2018). Além disso, outros segmentos da sociedade (Estado/governo, profissionais de mercado, acadêmicos etc.) têm se interessado pelas questões relacionadas a diferenças geracionais, em especial jovens trabalhadores, bem como sua atuação e gestão no âmbito das organizações (Aziz, Rahman, & Yusof, 2019).

Assim sendo, visando contemplar todas as questões expostas, este artigo está estruturado em cinco partes, além desta introdução. Na segunda, apresentou-se o referencial teórico deste estudo contemplando seus temas centrais, a saber: valores organizacionais e do trabalho. Na terceira parte, explicitou-se a metodologia adotada para a pesquisa empírica. Na quarta parte,

procedeu-se à apresentação e análise dos dados. Finalmente, na quinta seção, formularam-se as considerações finais, incluindo-se sugestões para estudos futuros.

Fundamentação Teórica

Os valores são aspectos importantes na formação dos indivíduos e discutir suas interrelações pode auxiliar as organizações na compreensão de aspectos das relações de trabalho e do convívio social úteis ao atingimento de seus objetivos. Os valores vão além de questões pontuais, podendo ser relevantes em ações gerais: eles orientam pessoas, comportamentos e acontecimentos, ou seja, são diretivos, são guias de ação (Gomes, 2019). Note-se que os indivíduos são mais propensos a escolherem empregos e trabalhos cujos valores sejam similares às suas orientações pessoais (Ganjiwale & Nagar, 2019). Os valores geralmente pautam crenças, afetam as atitudes (Ali, Panatik, & Badri, 2020) e os comportamentos, e podem afetar também a satisfação e o comprometimento (Indriyana & Djastuti, 2018), daí sua importância no âmbito do trabalho.

Em uma perspectiva mais aplicada, os valores são critérios, crenças e pressupostos básicos suscetíveis de serem hierarquizados, os quais se posicionam acima das situações específicas e orientam e guiam a ação concreta dos indivíduos, grupos, organizações, instituições e sociedades, contribuindo para

a respectiva identidade (Correia & Bihim, 2017).

No nível organizacional, os valores são considerados bases da cultura e fundamentos da sustentabilidade da organização (Murthy, 2020). Sua percepção se diferencia de acordo com os valores pessoais de cada um dos membros de uma mesma organização, uma vez que esta tem um conjunto de valores formais próprios, passíveis de divergência com os valores individuais dos seus componentes (Tamayo, 1998). 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 (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999).

Deste modo, entende-se que os valores organizacionais orientam a vida das organizações, bem como também estruturam a cultura organizacional (Paiva, Fujihara, & Reis, 2016, 2017). 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). Assim sendo, tais valores exercem grande influência no ambiente organizacional, positiva ou negativamente, no qual o indivíduo cria condições para o alcance de suas metas pessoais bem como se realiza (Tamayo, 2008).

Para esse estudo, adotou-se o modelo de Oliveira e Tamayo (2004) 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 colaboradores;
- [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 ao estudo dos valores do trabalho, eles tratam das 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, à hierarquia que se constitui desses valores e à relevância do seu trabalho (Porto & Tamayo, 2003, 2008). 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, 2003, 2008).

Os valores do trabalho podem ser identificados por três aspectos, quais sejam: 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).

Para esse estudo, adotou-se o modelo de Porto e Tamayo (2003, 2008) para a identificação dos valores percebidos no trabalho executado e suas definições. Para os autores, quatro esferas definem tais valores, a saber:

[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 (no trabalho), com a busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho;

[4] estabilidade, com a busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho.

Por fim, sublinha-se que a dedicação ao estudo 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 em que se inserem e as práticas diárias que nele desenvolvem (Teixeira, 2008). Para compreender como isso se dá entre jovens trabalhadores, foi realizada uma pesquisa empírica nos moldes que se seguem.

Metodologia

Este estudo múltiplo de casos pautou-se em uma pesquisa de natureza quantitativa, com emprego de questionário como técnica de coleta de dados (Gil, 2009; Vergara, 2009), de cunho descritivo-explicativo, já que explicita características de determinados casos, ou seja, os grupos de jovens-trabalhadores abordados, identificando suas opiniões a respeito de seus valores organizacionais e do trabalho, além de identificar relações entre eles.

O questionário aplicado foi composto por quatro partes, a saber:

1. Apresentação da pesquisa e Termo de consentimento livre e esclarecido, cuja assinatura foi condição para consideração do questionário na amostra;
2. Dados demográfico-ocupacionais, com questões relacionadas a sexo, faixa etária, escolaridade, renda, entre outros, visando caracterização da amostra;
3. Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), de Oliveira e Tamayo (2004), com 48 afirmativas a serem avaliadas pelos respondentes por meio de escala do tipo Likert de 0 a 5, sendo 0 para “Não se parece em nada com a minha organização” e 5 para “É muito parecida com a minha organização” (Tamayo, 2008); e
4. Escala de Valores relativos ao Trabalho, de Porto e Tamayo (2003, 2008), com 45 afirmativas e escala de avaliação do tipo Likert de 1 a 5, sendo 1 “Nada importante” e 5 “Extremamente importante”.

A aplicação dos questionários se deu pessoalmente, em espaços cedidos por uma instituição de ensino profissionalizante (IEP) em seis das capitais brasileiras (Belo Horizonte / MG, Brasília / DF, Curitiba / PR, Porto Alegre / RS, Recife / PE, e São Paulo / SP), previamente autorizadas e agendadas com as gerências geral e locais da associação. A instituição de ensino profissionalizante (IEP) é uma organização sem fins lucra-

tivos que atua na capacitação profissional para promover a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho brasileiro, atuante em todas as regiões e capitais do país. A principal forma de inserção dos jovens assistidos é através dos contratos como aprendizes, conforme a legislação em vigor (Brasil, 1943; 2000; 2018), nas organizações parceiras da instituição, as quais atuam em ramos diversos. Os participantes foram orientados sobre o preenchimento do questionário e da importância de não deixar de responder nenhuma questão. Foi esclarecido ainda que não se tratava de um instrumento institucional de avaliação e que suas respostas seriam mantidas em sigilo, sendo utilizadas com propósito exclusivo de subsidiar a pesquisa. O recolhimento dos questionários se deu mediante a conferência da(s) assinatura(s) do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo uma cópia desse termo entregue a cada um dos participantes, como reza a legislação em vigor, que trata da pesquisa com seres humanos nas ciências humanas e sociais (Brasil, 2016).

Assim, instituição e grupos de respondentes foram escolhidos por critério de acessibilidade (Vergara, 2009), mediante aprovações e agendamentos das gerências, já mencionados, e a disponibilidade dos jovens trabalhadores em preencher o questionário. A caracterização das amostras está exposta na Tabela 1.

Cidades / Casos	População	Amostra mínima*	Amostra obtida	Amostra final**	%
Brasília	119	92	109	108	5,4
Belo Horizonte	1110	285	576	566	28,0
Curitiba	784	259	560	543	26,9
Porto Alegre	251	153	514	213	10,6
Recife	239	148	239	236	11,7
São Paulo	6000	362	361	352	17,4
Total	8503	-	2059	2018	100,0

Tabela 1. Caracterização das amostras, por cidade.

Notas: * amostra mínima calculada considerando-se 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. ** Amostra final após exclusão de questionários com outliers e missing data.

Fonte: Dados das pesquisas, 2019.

Como mostrado na Tabela 1, com exceção da cidade de São Paulo, nas demais cidades pesquisadas, a amostra mínima foi atingida e superada e, ao final, obteve-se uma amostra total de 2018 questionários válidos. Destacam-se os grupos das cidades de Belo Horizonte (28%) e Curitiba (26%), que contribuíram com quase metade das respostas válidas.

Na sequência, buscou-se identificar o tipo de distribuição dos dados, tanto em cada uma das cidades, quanto dos dados como um todo. Foram realizados testes Kolmogorov-Smirnov e seus resultados indicaram distribuição não-normal ou não-paramétrica para todos, fato esperado em função do tipo de escala adotado. Os dados foram, por fim, organizados e submetidos a análise estatística univariada (frequência, médias, distribuição) e bivariada (testes de comparação e teste T para médias). Para tanto, eles foram lançados em planilha eletrônica (Excel 2013) e analisados com auxílio de software estatístico (IBM

SPSS - Statistic Program for Social Sciences, versão 22). Os resultados estão descritos e analisados no próximo item.

Descrição e Análise de Dados

Ao analisar o perfil geral dos participantes, foi possível constatar a maior participação de mulheres (57,9%), com idades entre 18 e 20 anos (58,0%), cor de pele branca (41,0%), solteiros (95,8%) com ensino médio completo (42,5%). Em relação a escolaridade dos pais, 35,0% dos pais e 37,0% das mães possuíam ensino médio completo, percentuais que indicam escolaridades mais elevadas entre os jovens quando comparados aos seus pais. A renda familiar desses jovens concentra-se entre 1 e 2 salários-mínimos (27,3%), comprovando sua origem em famílias de baixa renda, público alvo do IEP. Quanto ao lado profissional, a maior parte dos pesquisados possuía entre 6 meses e 1 ano de experiência total de trabalho (37,1%), coincidindo com o tempo de trabalho na atual empresa

(45,8%) e com o tempo no cargo (43,5%). Isso implica que a experiência atual da maioria dos jovens abordados é sua primeira inserção no mercado de trabalho. O ramo da empresa em que esses jovens estão alocados é composto por instituições financeiras, bancos e agências de crédito (18,9%), seguidos pela indústria (18,7%) e pelo comércio (13,1%).

Ao olhar especificamente para cada um dos casos amostrados, notou-se algumas discrepâncias em relação ao perfil geral. A predominância do sexo feminino se deu em todas as cidades; no entanto, em relação à idade, a cidade de Recife apresentou os jovens de maior faixa etária (acima de 21 anos, 27,9%) e, de modo inverso, Belo Horizonte teve a menor faixa (17 anos, 24,2%). A escolaridade dos participantes também flutuou quando comparada entre as cidades. Em Brasília, 37,0% dos participantes tinham o ensino médio concluído e outros 37,0% assinalaram cursar o ensino superior. Em Belo Horizonte,

49,1% dos estudantes ainda não haviam finalizado o ensino médio, o que se justifica parcialmente pela faixa etária predominante. Outra diferença ocorreu na autodeclaração de cor de pele: em Porto Alegre, São Paulo e Curitiba, a maioria dos jovens se autodeclararam brancos (68,5%, 49,7%, 46,8%, respectivamente), e em Brasília, Belo Horizonte e Recife, predominaram os pardos (47,2%, 41,0% e 39,4%). Esses números corroboram com o censo do IBGE nos estados onde tais cidades se encontram, demonstram que as amostras pesquisadas refletem a realidade dos seus respectivos municípios (IBGE, 2010). A escolaridade do pai mostrou-se diferente na cidade de Belo Horizonte, na qual o nível educacional foi ensino fundamental incompleto. Outro ponto, foi a renda familiar: as cidades de Brasília e Curitiba apresentaram valor superior às demais cidade com renda familiar de 2 a 3 salários-mínimos. O detalhamento desses dados está na Tabela 2.

Casos		São Paulo	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
Dados							
Sexo	Masculino	44,3	49,1	45,8	42,9	44,4	39,2
	Feminino	55,7	50,9	54,2	57,1	55,6	60,8
Idade	Não respondeu	0,6	0,0	1,3	0,9	0,9	1,2
	Menos de 15 anos	0,3	0,0	0,8	2,8	2,2	5,1
	16 anos	4,3	7,4	0,4	2,2	12,3	16,3
	17 anos	7,0	12,0	4,2	3,1	15,5	24,2
	18 anos	8,4	16,7	2,7	0,2	15,7	23,5
	19 anos	7,3	26,9	7,5	11,1	25,2	16,3
	20 anos	4,2	15,7	5,0	8,8	15,3	8,7
	Mais de 21 anos	8,0	21,3	8,0	0,8	12,9	4,8

Tabela 2. Perfil demográfico dos casos, por cidade.

Fonte: Dados das pesquisas, 2019.

Casos Dados		São Paulo	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
Estado Civil	Não respondeu	0,6	0,0	0,4	0,0	0,0	0,5
	Casado	0,9	0,0	1,3	0,0	0,4	0,4
	Solteiro	6,0	96,3	5,8	4,8	94,1	97,7
	União estável	1,1	0,9	1,7	1,9	3,7	1,1
	Separado / desquitado / divorciado	0,0	0,9	0,8	0,5	0,2	0,0
	Outro	1,4	1,9	0,0	2,8	1,7	0,4
Cor de pele	Não respondeu	0,6	0,0	0,0	1,9	1,7	0,2
	Branco	9,7	25,9	6,9	8,5	46,8	24,2
	Preta	0,2	13,0	5,9	0,8	41,3	9,2
	Moreno	3,4	13,0	4,8	0,8	8,5	22,3
	Pardo	5,9	47,2	9,4	8,0	1,5	41,0
	Amarelo (oriental)	0,3	0,9	3,0	0,0	0,4	2,3
	Outra	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Escolaridade	Não respondeu	0,6	2,8	0,0	0,5	0,6	0,7
	Ensino Fundamental incompleto	0,6	0,0	0,0	0,5	1,3	2,8
	Ensino fundamental completo	0,3	3,7	0,8	5,2	2,6	3,2
	Ensino médio incompleto	2,2	14,8	5,9	11,1	23,2	49,1
	Ensino médio completo	0,3	37,0	6,6	12,7	46,8	32,9
	Ensino superior incompleto	4,9	37,0	1,9	10,0	23,0	11,3
	Ensino superior completo	1,1	4,6	4,7	0,0	2,6	0,0
Escolaridade do pai	Não respondeu	3,4	2,8	0,8	1,9	3,3	10,4
	Ensino fundamental incompleto	7,9	30,6	9,1	17,2	19,7	32,7
	Ensino fundamental completo	9,9	11,1	1,9	0,3	11,6	6,7
	Ensino médio incompleto	9,1	5,6	5,4	3,1	14,4	4,8
	Ensino médio completo	4,0	32,4	4,9	11,9	34,8	27,2
	Ensino superior incompleto	6,5	6,5	5,9	7,0	4,6	2,3
	Ensino superior completo	6,5	6,5	7,6	6,6	9,4	4,2
	Pós-graduação	2,6	4,6	3,4	1,9	2,2	1,6
Escolaridade da mãe	Não respondeu	1,1	0,9	0,4	0,9	0,6	4,6
	Ensino fundamental incompleto	6,8	25,9	0,3	13,5	17,5	29,7
	Ensino fundamental completo	8,0	12,0	9,7	9,9	9,2	8,3
	Ensino médio incompleto	2,2	5,6	9,7	1,3	16,9	12,2
	Ensino médio completo	7,8	40,7	1,1	13,8	38,1	34,1
	Ensino superior incompleto	5,7	6,5	3,0	0,3	3,9	3,2
	Ensino superior completo	3,9	5,6	9,3	7,5	8,8	5,7
	Pós-graduação	4,5	2,8	5,4	2,8	5,0	2,3

Tabela 2. Perfil demográfico dos casos, por cidade (cont.)

Fonte: Dados das pesquisas, 2019.

Casos		São Paulo	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
Dados							
Renda familiar	Não respondeu	1,7	2,8	1,3	0,5	1,3	4,6
	Até 1 salário-mínimo (SM)	0,2	13,0	4,8	1,3	7,0	9,4
	de 1 SM a 2 SM	6,1	25,9	3,9	14,9	18,0	35,2
	de 2 SM a 3 SM	4,1	25,9	1,6	14,4	30,0	24,4
	de 3 SM a 4 SM	6,8	15,7	1,0	6,4	17,9	12,9
	de 4 SM a 5 SM	0,8	3,7	5,8	9,4	11,2	6,5
	de 5 SM a 7 SM	6,0	9,3	5,5	9,9	8,5	4,2
	de 7 SM a 10 SM	3,4	3,7	3,4	3,3	4,6	2,1
	de 10 SM a 20 SM	0,6	0,0	1,3	0,0	0,7	0,5
	Acima de 20 SM	0,3	0,0	1,4	0,0	0,7	0,2

Tabela 2. Perfil demográfico dos casos, por cidade (cont.)

Fonte: Dados das pesquisas, 2019.

Em relação aos dados profissionais, a partir das informações sobre Tempo Total de Trabalho, Tempo na empresa e Tempo no cargo, notou-se em São Paulo, Porto Alegre e Belo Horizonte os jovens com mais tempo de trabalho (6 meses a 1 ano). Ressalte-se, também, a sobreposição das três categorias, reforçando a informação de que

se trata de jovens em sua primeira experiência de trabalho formal. Por fim, em relação ao ramo da empresa, a maior parte dos jovens trabalhadores em Recife e Curitiba estão empregados na Indústria (42,8% e 23,2% respectivamente) e, em Belo Horizonte, o destaque é o Comércio, com 19,6% dos respondentes. Esses e outros dados estão dispostos na Tabela 3.

Casos		São Paulo	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
Dados							
Tempo Total de trabalho	Não respondeu	1,1	0,9	0,0	0,0	0,4	0,0
	Menos de 6 meses	24,1	12,6	39,0	30,5	36,6	31,6
	de 6 meses a 1 ano	50,9	22,2	33,1	34,7	31,5	39,4
	de 1,1 a 2 anos	12,8	20,4	14,0	14,1	11,2	20,0
	de 2,1 a 3 anos	5,4	4,6	7,6	10,3	6,4	4,6
	de 3,1 a 5 anos	4,8	4,6	4,7	6,6	10,3	3,9
	Mais de 5,1 anos	0,9	4,6	1,7	3,8	3,5	0,5
Tempo na empresa	Não respondeu	2,0	0,0	0,8	0,9	0,7	0,4
	Menos de 6 meses	28,4	52,8	50,4	43,7	47,1	37,3
	de 6 meses a 1 ano	60,5	30,6	10,3	46,5	44	43,5
	de 1,1 a 2 anos	8,8	16,7	8,1	8,5	8,1	18,2
	de 2,1 a 3 anos	0,3	0,0	0,0	0,5	0,0	0,7
	de 3,1 a 5 anos	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
	Mais de 5,1 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0

Tabela 3. Perfil profissional dos casos, por cidade

Fonte: Dados das pesquisas, 2019

Casos		São Paulo	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
Dados							
Tempo no Cargo	Não respondeu	2,8	0,9	1,3	2,3	1,7	2,3
	Menos de 6 meses	29,8	52,8	51,7	42,7	46,8	39,2
	de 6 meses a 1 ano	57,4	30,6	36,4	45,5	41,3	41,5
	de 1,1 a 2 anos	9,4	15,7	8,5	8,5	8,5	16,6
	de 2,1 a 3 anos	0,6	0,0	0,4	0,9	1,5	0,4
	de 3,1 a 5 anos	0,0	0,0	1,7	0,0	0,4	0,0
	Mais de 5,1 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ramo da Empresa	Não respondeu	2,8	2,8	0,4	0,9	1,3	1,4
	Serviço ou administração pública	10,2	12,0	5,5	16,4	14,4	12,0
	Mineração, agricultura ou pecuária	0,0	2,8	0,0	1,9	0,6	0,9
	Indústria	11,9	12,0	12,8	17,8	23,2	8,1
	Comércio	11,6	14,8	12,3	8,0	11,4	19,6
	Bancos, instituições financeiras ou agências de crédito	20,2	17,6	19,1	26,8	19,7	14,5
	Transporte e comunicações	4,8	0,9	2,5	5,6	3,1	6,7
	Hotelaria ou restaurante	0,6	0,9	2,1	0,0	5,2	2,1
	Construção civil	5,7	0,9	2,5	0,9	0,7	4,1
	Saúde	6,8	15,7	4,2	21,1	7,6	7,8
	Educação	1,1	0,0	0,4	0,5	1,8	6,7
	Serviços domésticos	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
	Outros	24,1	18,5	8,1	0,0	11	16,1

Tabela 3. Perfil profissional dos casos, por cidade (cont.)

Fonte: Dados das pesquisas, 2019

Em suma, os respondentes são em sua maioria do sexo feminino, com idade de 18 a 20 anos, com ensino médio completo, autodeclaradas brancas ou pardas. Os pais completaram apenas o ensino médio e a renda familiar é predominantemente baixa, entre 1 e 2 salários-mínimos. Isso indica que a entrada da jovem mulher no mercado de trabalho se faz mais presente dentre os amostrados e que, em algumas cidades, o jovem já ultrapassou a escolaridade dos pais, o que terá impactos nas suas oportunidades futuras de inserção no mercado. Tal perfil foi também encontrado

em outras pesquisas com jovens trabalhadores no país (Paiva, 2013; Paiva et al, 2013; Paiva, Fujihara, & Reis, 2016, 2017), indicando congruência em torno desses dados socioprofissionais pelo país, bem como a efetividade da legislação que incentiva a inclusão de jovens (Brasil, 2000, 2018) no mercado de trabalho.

Compreendido o perfil dos jovens participantes da pesquisa, apresenta-se na sequência os dados e análises referentes aos Valores Organizacio-

nais (Oliveira & Tamayo, 2004) e Valores do Trabalho (Porto & Tamayo, 2003, 2008).

Na Tabela 4, são apresentadas as médias gerais e as médias de respostas de cada uma das cidades pesquisadas, considerando-se cada fator observado, conforme modelos adotados. Destacam-se os resultados elevados dos valores organizacionais Realização e Conformidade e dos valores do trabalho Estabilidade e Realização no Trabalho, que indicam similaridades entre os jovens nas seis capitais abordadas. Por

outro lado, os valores organizacionais mais tímidos foram Tradição e Bem-estar, assim como o valor do trabalho Prestígio. Tais resultados, analisados conjuntamente, indicam maior aderência do jovem ao credo organizacional no que tange ao atingimento de resultados dentro de um prazo estipulado no contrato de trabalho; por outro lado, indicam a execução de trabalho de pouco destaque, provavelmente rotineiro, repetitivo, precarizado. Observem-se os resultados listados na Tabela 4.

Casos Valores	São Paulo		Brasília		Recife		Porto Alegre		Curitiba		Belo Horizonte	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Organizacionais												
Autonomia	.84	.777	.93	.844	.82	.821	.88	.725	.55	.860	.84	.792
Bem-estar	.45	.033	.66	.859	.26	.004	.41	.960	.07	.018	.20	.982
Realização	.19	.715	.17	.771	.23	.699	.28	.615	.09	.754	.25	.689
Domínio	.87	.775	.83	.811	.01	.708	.77	.838	.74	.915	.85	.826
Prestígio	.02	.861	.02	.805	.07	.794	.91	.817	.79	.903	.98	.857
Conformidade	.05	.603	.03	.718	.12	.619	.07	.639	.03	.610	.20	.587
Tradição	.21	.889	.23	.919	.40	.885	.01	.850	.06	.909	.21	.901
Preocupação com a coletividade	.02	.746	.08	.771	.95	.864	.09	.755	.86	.818	.06	.755
Realização no Trabalho	.88	.535	.15	.547	.21	.559	.11	.547	.01	.592	.16	.524
Relações Sociais	.63	.603	.91	.621	.93	.630	.84	.650	.72	.625	.92	.602
Prestígio no trabalho	.60	.606	.40	.722	.25	.740	.91	.661	.94	.678	.15	.678
Estabilidade	.05	.613	.26	.559	.32	.579	.33	.530	.25	.574	.22	.555

Tabela 4. Médias (M) e Desvios-Padrão (DP) dos Valores Organizacionais e do Trabalho dos casos, por cidade

Fonte: Dados das pesquisas, 2019

Considerando as médias obtidas é possível verificar que os jovens trabalhadores no campo dos valores organizacionais, identificam-se com o valor

“Realização”, remetendo a ideia de sucesso pelo esforço e competência adquiridos na organização. Em quatro dos casos analisados (São Paulo, Recife, Curitiba e Belo Horizonte), o segundo valor

mais compartilhado entre os respondentes é a “Conformidade”, refletindo seu respeito às regras e sua simetria aos modelos de comportamento. Tais resultados corroboram os encontrados outras pesquisas junto a jovens brasileiros (Paiva, 2013; Paiva, Fujihara, & Reis, 2016, 2017; Julião, Nascimento-Santos, & Paiva, 2017). Considerando que os jovens inseridos nos programas de aprendizagem buscam desenvolver suas habilidades e adquirir conhecimentos para exercer as atividades profissionais no futuro, tais valores são compatíveis com tais focos expressos nos valores mais comungados por eles. Os menores escores, atribuídos por jovens de todos os casos aos valores “Bem-estar” e “Tradição”, denotam suas percepções de baixa preocupação da organização em propiciar sua satisfação e sua qualidade de vida no trabalho, bem como em preservar o respeito aos usos, costumes e práticas organizacionais, como informa o modelo adotado (Oliveira & Tamayo, 2004).

No que tange os valores do trabalho, “Estabilidade” foi o que obteve maiores médias em todas as cidades abordadas, podendo-se concluir que os respondentes prezam por estabilidade e segurança, mesmo que no âmbito de um contrato de trabalho que usualmente dura no máximo 2 anos, conforme legislação. Possivelmente, a busca por segurança está ligada a um valor voltado para o futuro, tendo em vista as possibilidades que tal experiência de trabalho pode acenar, já que é notório o caráter transitório do programa

no qual estão inseridos. O segundo valor com maiores médias foi “Realização no Trabalho”, corroborando o valor organizacional de caráter semelhante. Note-se que nos resultados das pesquisas de Paiva (2013) essa ordem de priorização de valores se mantém, porém, nos estudos de Paiva, Fujihara e Reis (2016, 2017) há uma inversão, o que sugere aprofundamentos em termos da compreensão dos jovens no que tange tais valores. Por outro lado, o valor “Prestígio” obteve as menores médias em todas as cidades pesquisadas, concluindo-se que a busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho (Porto & Tamayo, 2003, 2008) dos jovens abordados é mais incipiente, sendo suas possibilidades de exercer influência consideradas mais limitadas, possivelmente devido à natureza das atividades exercidas por eles nesse momento inicial de carreira. Esse resultado é semelhante a outros estudos sobre jovens citados (Paiva, 2013; Paiva, Fujihara, & Reis, 2016, 2017).

Comparando-se os valores das médias entre as cidades, foi possível notar uma pulverização de resultados significativos (p-valor abaixo de 0,05, todos negritados na tabela 5) entre cada um dos valores organizacionais e valores do trabalho. No entanto, o caso relativo à cidade de Curitiba, comparativamente aos das outras cidades, apresentou diferença estatisticamente significativa em 11 dos 12 valores. A única exceção foi para o valor organizacional “Conformidade”, como pode-se observar na Tabela 5.

Valores		Casos	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
O R G A N I Z A C I O N A I S	Autonomia	São Paulo	0,317	0,769	0,508	0,000	0,970
		Brasília	-	0,267	0,646	0,000	0,310
		Recife		-	0,390	0,000	0,727
		Porto Alegre			-	0,000	0,505
		Curitiba				-	0,000
	Bem-estar	São Paulo	0,035	0,026	0,629	0,000	0,000
		Brasília	-	0,000	0,021	0,000	0,000
		Recife		-	0,107	0,020	0,428
		Porto Alegre			-	0,000	0,007
		Curitiba				-	0,039
	Realização	São Paulo	0,854	0,483	0,129	0,044	0,194
		Brasília	-	0,501	0,223	0,273	0,302
		Recife		-	0,444	0,013	0,712
		Porto Alegre			-	0,000	0,603
		Curitiba				-	0,000
	Domínio	São Paulo	0,636	0,023	0,152	0,027	0,700
		Brasília	-	0,033	0,549	0,367	0,820
		Recife		-	0,001	0,000	0,004
		Porto Alegre			-	0,712	0,239
		Curitiba				-	0,045

Tabela 5. Resultados do Teste T, comparação entre os casos

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Valores		Casos	Brasília	Recife	Porto Alegre	Curitiba	Belo Horizonte
O R G A N I Z A C I O N A I S	Prestígio	São Paulo	0,973	0,521	0,125	0,000	0,545
		Brasília	-	0,651	0,228	0,015	0,666
		Recife		-	0,039	0,000	0,216
		Porto Alegre			-	0,114	0,255
		Curitiba				-	0,000
	Conformidade	São Paulo	0,815	0,178	0,656	0,663	0,000
		Brasília	-	0,260	0,611	0,978	0,024
		Recife		-	0,447	0,068	0,076
		Porto Alegre			-	0,401	0,009
		Curitiba				-	0,000
	Tradição	São Paulo	0,839	0,010	0,010	0,016	0,894
		Brasília	-	0,097	0,037	0,079	0,900
		Recife		-	0,000	0,000	0,008
		Porto Alegre			-	0,511	0,004
		Curitiba				-	0,004
	Preocupação com a Coletividade	São Paulo	0,493	0,310	0,307	0,002	0,490
		Brasília	-	0,200	0,913	0,011	0,787
		Recife		-	0,081	0,148	0,111
		Porto Alegre		0,081	-	0,000	0,607
		Curitiba		0,148	0,000	-	0,000

T R A B A L H O	Realização no Trabalho	São Paulo	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
		Brasília	-	0,337	0,510	0,025	0,830
		Recife	-	-	0,046	0,000	0,226
		Porto Alegre	-	0,046	-	0,042	0,202
		Curitiba	-	0,000	0,042	-	0,000
	Relações Sociais	São Paulo	0,000	0,000	0,000	0,030	0,000
		Brasília	-	0,787	0,325	0,003	0,899
		Recife	-	-	0,119	0,000	0,805
		Porto Alegre	-	-	-	0,019	0,095
		Curitiba	-	-	-	-	0,000
	Prestígio	São Paulo	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000
		Brasília	-	0,069	0,000	0,000	0,001
		Recife	-	-	0,000	0,000	0,098
		Porto Alegre	-	-	-	0,637	0,000
		Curitiba	-	-	-	-	0,000
	Estabilidade	São Paulo	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
		Brasília	-	0,397	0,341	0,767	0,481
		Recife	-	-	0,933	0,098	0,025
		Porto Alegre	-	-	-	0,084	0,021
		Curitiba	-	-	-	-	0,492

Tabela 5. Resultados do Teste T, comparação entre os casos (cont.)

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Apesar de estatisticamente significativas, as diferenças entre as médias foram pequenas. As médias dos respondentes na cidade de Curitiba de forma geral, foram ligeiramente menores do que as demais cidades, denotando um olhar mais rígido deles em relação aos valores organizacionais e do trabalho. O valor organizacional “Bem-estar” e o valor do trabalho “Prestígio” foram os que apresentaram menores diferenças significativas entre os casos, indicando posicionamentos menos coincidentes entre as cidades. Jovens de Brasília apresentaram maior média para “Bem-estar” (3,67) e os de Curitiba a menor média (3,07). Para o valor do trabalho “Prestígio”, a maior média foi obtida na cidade de São Paulo (3,60) e a menor em Porto Alegre (2,91).

Por outro lado, o valor organizacional “Realização” e o do trabalho “Estabilidade” apresentaram p-valores maiores, indicando maior congruência entre as opiniões dos participantes, conforme sinalizado anteriormente. Entre as diferenças indicadas nesses dois valores, os jovens abordados em São Paulo apresentaram média menor (4,05) em relação as demais cidades para o valor do trabalho “Estabilidade” e os de Curitiba (4,09) também indicaram as menores médias para o valor organizacional “Realização”.

Para a análise das correlações, os dados foram agrupados num conjunto único e foram considerados 4 tipos de classificação de acordo com o escore do coeficiente correlação (coeficiente de correlação = 0,00, relação nula; coeficiente de correlação = 0,1 até 0,3, relação fraca; coeficiente de correlação $\geq 0,3$ até

$\leq 0,6$, relação moderada; e coeficiente de correlação $\geq 0,6$, relação forte), conforme assinala Pasquali (2003). Na Tabela 6, apresentaram-se apenas as categorias que tiveram algum resultado significativo nos testes de correlação (escolaridade do pai não mostrou nenhuma correlação estatisticamente significativa e foi excluída das análises), cuja soma foram 39 correlações significativas, tanto no nível de 95% quanto 99% (p -valor $< 0,05$ ou $< 0,01$, respectivamente, na segunda linha dos resultados na tabela), positivas e negativas; no entanto, todas com coeficientes (ρ , na primeira linha) que indicam relações fracas.

Em relação ao sexo, as correlações significativas indicaram maior identificação dos jovens homens com o valor organizacional “Tradição” e com o valor do trabalho “Prestígio”, ao contrário do valor organizacional “Realização”, cujo resultado negativo implica em identificação maior entre as jovens abordadas.

Em relação à idade, os valores organizacionais “Autonomia”, “Bem-estar” e “Preocupação com a coletividade” mostraram correlação negativa com a progressão da idade; isso indica que os avanços etários, e provavelmente o amadurecimento conjunto à experiência de trabalho, levam os jovens a avaliações mais realísticas em relação às suas possibilidades dentro do ambiente laboral, ou seja, vão percebendo decréscimos em termos de liberdade de conduzir suas próprias atividades e de ações das organizações que redundem efetivamente em melhoria de

sua qualidade de vida no trabalho e em igualdade, justiça, lealdade, honestidade e sinceridade no cotidiano produtivo. No campo dos valores do trabalho, a progressão da idade mostrou ter correlação positiva para “Realização no Trabalho” e “Estabilidade”. Apesar de a faixa etária dos casos abordados ser reduzida, devido à própria característica do público assistido pela IEP, à medida que se tornam “mais velhos”, os jovens tendem a buscar maior realização no trabalho e estabilidade, possivelmente influenciados pelas novas expectativas que surgem ao longo desse caminho trilhado em programas de aprendizagem, bem como por influência dos profissionais com os quais trabalham, tanto nas organizações como na IEP.

Já o aumento da escolaridade mostrou-se positivamente relacionado ao “Domínio”, mas inverso à “Preocupação com a coletividade”, ou seja, o acesso e a introjeção de conhecimento formal estão conectados, na percepção dos jovens abordados, às prioridades organizacionais em torno de status, lucro, controle sobre pessoas e recursos, visando manutenção de posição dominante no mercado. Três dos valores do trabalho (“Realização no trabalho”, “Relações sociais” e “Prestígio”) mostraram-se relevantes para as categorias cor de pele, bem como para a escolaridade da mãe, o que carece de aprofundamento.

Note-se, ainda, que em relação às categorias de tempo de trabalho, as correlações se concentraram nos valores

organizacionais, sendo alguns índices negativos, demonstrando que, quanto maior tempo na empresa, a importância do valor diminui, fato que guarda para-

lelismo com a análise da idade. Isso sugere uma maior consciência do jovem sobre o seu papel na organização, mesmo que se trate de um contrato com tempo determinado.

Dados		Sexo	Idade	Escola- ridade	Cor de Pele	Escola- ridade da Mãe	Tempo total de Traba- lho	Tempo de Em- presa	Tempo no Cargo	Renda Familiar
O R G A N I Z A C I O N A I S	Autonomia	,043 ,055	-,067 ,003	-,005 ,806	,021 ,342	,000 ,989	-,035 ,117	-,046 ,039	-,063 005	-,026 ,249
	Bem-estar	-,005 ,807	-,073 ,001	-,030 ,179	-,022 ,325	,036 ,107	-,087 ,000	-,035 ,120	-,044 ,048	-,046 ,043
	Realização	,065 ,004	-,014 ,529	,030 ,185	-,021 ,345	,032 ,160	-,040 ,076	-,087 ,000	-,088 ,000	,029 ,207
	Domínio	,010 ,644	,099 ,000	,162 ,000	-,003 ,882	,008 ,735	,071 ,001	,018 ,424	,005 ,834	,055 ,015
	Prestígio	,043 ,051	,028 ,212	,042 ,058	-,023 ,300	-,014 ,523	-,017 ,449	-,057 ,011	-,056 ,013	-,017 ,460
	Conformi- dade	,029 ,201	-,004 ,873	,025 ,269	,013 ,553	-,017 ,438	-,017 ,456	-,037 ,094	-,048 ,032	-,014 ,528
	Tradição	-,069 ,002	,001 ,977	-,023 ,304	,034 ,128	-,010 ,659	-,048 ,031	-,028 ,204	-,017 ,463	-,063 ,006
	Preocupação com a Coleti- vidade	,021 ,357	-,115 ,000	-,087 ,000	-,001 ,981	-,033 ,147	-,151 ,000	-,135 ,000	-,138 ,000	-,054 ,017
T R A B A L H O	Realização no Trabalho	,000 ,984	,091 ,000	,086 ,000	,048 ,030	,010 ,660	,066 ,003	,006 ,772	,008 ,726	,008 ,726
	Relações So- ciais	,003 ,906	,036 ,111	,002 ,925	,084 ,000	-,044 ,049	,043 ,052	-,031 ,164	-,018 ,436	-,019 ,401
	Prestígio	-,105 ,000	,044 ,047	,040 ,070	,098 ,000	,035 ,119	,031 ,169	,037 ,099	,057 ,011	-,025 ,277
	Estabilidade	-,020 ,380	,115 ,000	,104 ,000	-,012 ,588	,010 ,668	,099 ,000	,004 ,864	,023 ,299	,007 ,750

Tabela 6. Resultados dos testes de correlação de Pearson e níveis de significância, entre valores e dados sociodemográficos e profissionais dos respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Por fim, a renda familiar teve correlações negativas com “Bem-estar”, “Tradição” e “Preocupação com a coletividade”, sugerindo que respondentes com maiores rendas tendem a comungar desses valores em menor escala. Por

outro lado, o “Domínio”, que remete à possibilidade de exercício de influência por parte da organização, apresentou tendência de aumento nas médias em relação ao aumento da renda.

Uma segunda rodada de testes de correlação foi efetuada, buscando-se apurar tendências entre os valores organizacionais e do trabalho, também agrupando-se os casos em um grupo único a ser estudado como um todo. Todos os resultados mostraram-se significativos estatisticamente, porém com

correlações que variaram entre fracas, moderadas e fortes em termos de intensidade (PASQUALI, 2003), destacando-se que as fortes ocorreram apenas em seis testes, sendo quatro relacionados com os valores organizacionais e dois com valores do trabalho, todos destacados em negrito na Tabela 7.

Valores		Organizacionais								Trabalho		
		A	BE	RO	D	PO	C	T	PC	RT	RS	PT
O	Autonomia (A)	-										
R	Bem Estar (BE)	,619 ,000	-									
G	Realização (R O)	,716 ,000	,465 ,000	-								
A	Domínio (D)	,373 ,000	,191 ,000	,384 ,000	-							
N	Prestígio (P O)	,552 ,000	,418 ,000	,530 ,000	,456 ,000	-						
I	Conformidade (C)	,485 ,000	,287 ,000	,507 ,000	,447 ,000	,502 ,000	-					
Z	Tradição (T)	,298 ,000	,329 ,000	,235 ,000	,309 ,000	,360 ,000	,425 ,000	-				
A	Preocupação com a Coletividade (PC)	,660 ,000	,534 ,000	,639 ,000	,169 ,000	,469 ,000	,441 ,000	,254 ,000	-			
I	Realização no Trabalho (R T)	,205 ,000	,116 ,000	,190 ,000	,174 ,000	,160 ,000	,231 ,000	,135 ,000	,145 ,000	-		
S	Relações Sociais (RS)	,220 ,000	,121 ,000	,183 ,000	,171 ,000	,178 ,000	,214 ,000	,160 ,000	,170 ,000	,689 ,000		
T	Prestígio (P T)	,174 ,000	,151 ,000	,108 ,000	,160 ,000	,133 ,000	,130 ,000	,192 ,000	,083 ,000	,478 ,000	,503 ,000	
R	Estabilidade (E)	,127 ,000	,047 ,033	,146 ,000	,158 ,000	,112 ,000	,180 ,000	,104 ,000	,094 ,000	,621 ,000	,508 ,000	,455 ,000

Tabela 7. Resultados dos testes de correlação de Pearson e níveis de significância, entre valores organizacionais e do trabalho dos respondentes
Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Os valores organizacionais “Bem-estar” e “Realização” mostraram correlação alta com a variável “Autonomia”, assim como “Preocupação com a

coletividade” também indicou alta correlação com “Autonomia” e “Realização”, resultado que coincide com os relatados por Paiva, Fujihara e Reis (2016,

2017). Tais correlações indicam a valorização da qualidade de vida e das relações no trabalho, alvos almejados pelos jovens no seu momento do desenvolvimento profissional.

Quanto aos valores do trabalho, “Realização no Trabalho” apresentou correlação forte e positiva com “Relações sociais” e “Estabilidade”, resultados também observados nos estudos de Paiva, Fujihara e Reis (2016, 2017). Isso indica uma busca pela realização atrelada a “bom” relacionamento e ao estabelecimento de relação duradoura com a organização.

Por outro lado, embora tenham sido apuradas correlações significativas e positivas entre valores organizacionais e valores do trabalho, todos os resultados mostraram tendências fracas, fato que destoa dos apresentados por Paiva, Fujihara e Reis (2016, 2017), já que cerca de metade das correlações entre os dois grupos de valores mostraram-se moderadas. Talvez o fato de estes estudos terem sido feitos com jovens que trabalham em uma única organização seja um fator determinante desse resultado, o que merece ser investigado futuramente.

Diante dos resultados, são apresentadas as seguintes considerações finais.

Considerações Finais

No que tange as médias obtidas para cada um dos casos abordados, os resultados guardam certas semelhanças

em termos de hierarquização de valores, dando indícios da existência de um perfil valorativo para esse grupo de trabalhadores; porém, as diferenças estatisticamente significativas apuradas indicam que, em cidades diferentes, tais valores organizacionais e do trabalho não são percebidos de modo idêntico pelos jovens abordados. Tais fatos estimulam o desenvolvimento de outras pesquisas com estes e outros temas afeitos ao campo do comportamento humano em organizações. Os jovens pesquisados em Curitiba, por exemplo, foram os que, na comparação das médias, apresentaram valores médios para a quase totalidade dos valores abordados. As demais cidades se diferenciaram em alguns valores; no entanto, mesmo nesse caso, os escores médios se mantiveram muito próximos.

Por outro lado, as correlações identificadas entre as categorias demográficas e os valores, organizacionais e do trabalho, denotam tendências pouco expressivas entre eles, sendo essa mais uma das contribuições deste estudo e, também, mais um ponto do qual outras pesquisas podem partir.

Como limitação da pesquisa, destaca-se o fato de as coletas de dados terem ocorrido em momentos distintos, podendo ampliar diferenças socioeconômicas, apesar do foco nos jovens trabalhadores assistidos por uma única instituição de ensino profissionalizante, cujos protocolos e materiais de ensino são os mesmos para o país inteiro. Nesse sentido, os casos apresentam

uma certa homogeneidade que os distinguem de outros jovens, qual seja: eles tiveram acesso a formação profissionalizante, o que não pode ser estendido à população de jovens trabalhadores no Brasil. Nesse sentido, estimula-se a continuidade da pesquisa em outras instituições de natureza semelhante. Por fim, os dados ensejam aprofundamento com vistas à compreensão das razões subjacentes que sustentam tais valores, bem como dos impactos deles nas diversas faces do comportamento dos jovens, dentro e fora do ambiente de trabalho. Isto é possível por meio de pesquisas com abordagem qualitativa.

Ao fim ao cabo, cabe destacar a relevância de se analisar os valores nos níveis organizacionais e do trabalho para os jovens, no intuito de desenvolver possíveis pontos de melhoria para as organizações onde trabalham, objetivando sua satisfação e comprometimento, mesmo considerando-se a brevidade dos contratos de trabalho a que estão submetidos, enquanto alvo da lei de aprendizagem.

Referências

- Ali, N. A. M., Panatik, S. A., & Badri, S. K. Z. (2020). Impact of work values in promoting organizational citizenship behavior among academicians: the mediating roles of job satisfaction. *Social Sciences & Humanities*, 28(1), 617-632.
- Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F. B. (2019). Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism? *Revista de Gestão*, 26(2), 161-179.
- Aziz, K. A., Rahman, R. H. A., & Yusof, H. M. (2019). A review on generational differences in the workplace: individual related and organization-related variables. *Management Research Spectrum*, 9(1), 37-41.
- Barbosa, J. K. D. & Paiva, K. C. M. (2020). Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. *Revista Foco*, 13(1), 4-30.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (Orgs.) *Clínicas do Trabalho* (pp. 3-21). São Paulo: Atlas.
- Brasil. Ministério do Trabalho. (1943). *Decreto Lei nº 5.452*. Brasília: MT. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 31 janeiro 2020.
- Brasil. Ministério do Trabalho. (2000). *Lei nº 10.097*. Brasília: MT, 2000. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em 31 janeiro 2020.
- Brasil. Ministério do Trabalho. (2018). *Decreto nº 9.579*. Brasília: MT. Disponível em <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto-9579-2018.htm>. Acesso em 31 janeiro 2020.
- Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº*

510. Brasília: MS-CNS. Disponível em http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581. Acesso em 31 janeiro 2020.
- Cardoso, E. J. & Santos, J. N. (2017). Práticas de espiritualidade: um caminho para o bem-estar de jovens trabalhadores. *Reuna*, 22(2), 24-43.
- Correia, P. M. A. R. & Bilhim, J. A. F. (2017). Diferenças nas percepções dos valores organizacionais dos gestores públicos em Portugal. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 987-1004.
- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85.
- Deen, J. (2018). Influence of personal and organizational values on employees job satisfaction. *The Research Journal of Social Sciences*, 9(12), 61-65.
- Ferreira, M. A. A. & Walker, E. C. (2012). Contribuições dos motivadores de RH na gestão e retenção de talentos: um estudo sobre jovens engenheiros na Alcoa. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2(1), 40-71.
- Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2017). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 43-61.
- Franco, D. S. & Paiva, K. C. M. (2018). Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios: como jovens aprendizes (não) se posicionam? *Revista Gestão & Planejamento*, 19(1), 331-349.
- Ganjiwale, K. & Nagar, D. (2019). Executive perception towards work-values: a study on Tanishq Indore. *Journal of The Gujarat Research Society*, 21(16), 680-685.
- Gil, A. C. (2009). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Gomes, S. C. (2019). Inter-relações entre valores pessoais e valores laborais de jovens universitários na cidade de São Paulo. *Revista Administração em Diálogo*, 21(1), 99-121.
- Graebin, R. E., Matte, J., Larentis, F., Motta, M. E. V., & Olea, P. M. (2019). O Significado do Trabalho para Jovens Aprendizes. *Revista Gestão Organizacional*, 12(1), 17-38.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *População residente por cor ou raça e religião*. Brasília: IBGE. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2094#/n1/all/n2/all/n3/all/v/1000093/p/last%201/c86/allxt/c133/0/d/v1000093%201/l/v,p+c86,t+c133/resultado>. Acesso em 31 janeiro 2020.
- ILO - International Labour Organization. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: ILO. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->

- publ/documents/publication/wcms_598669.pdf. Acesso em 31 janeiro 2020.
- Indriyana, F. & Djastuti, I. (2018). Work values of generation Y. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 40-48.
- Julião, E., Nascimento-Santos, J., & Paiva, K. C. M. (2017). Relações entre Práticas de Espiritualidade e Valores Organizacionais sob a Percepção de Jovens Trabalhadores Brasileiros. *Revista Ciências Administrativas*, 23(2), 351-366.
- Kyriakidou, O. (2013). Sociological and psychological perspectives on diversity. In: Syed, J. & Özbilgin, M. (Eds.). *Managing diversity and inclusion na international perspective* (pp. 13-46). Sage: London.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., Laurentino, E. C., & Santos, L. S. (2015). Programa de Aprendizagem: imagem e satisfação na visão dos aprendizes. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 14(3), 1119-1144.
- Mountford, H. & Murray, P. A. (2013). Age diversity in the workplace. In: Syed, J. & Özbilgin, M. (Eds.). *Managing diversity and inclusion na international perspective* (pp. 181-214). Sage: London.
- Murthy, G. S. S. (2020). Relating individual and organisational values and behaviour to business sustainability: a conceptual model. *CLIO An Annual Interdisciplinary Journal of History*, 6(2), 184-192.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Garcia, I. S. (2018). Valores organizacionais declarados e praticados na Universidade Federal de Santa Catarina. *Administração Pública e Gestão Social*, 9(2), 123-135.
- Oleto, A. F., Palhares, J. V., & Paiva, K. C. M. (2019). Assédio moral no ambiente de trabalho: um estudo sobre jovens trabalhadores brasileiros. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 8(2), 141-162.
- Oleto, A. F., Palhares, J. V., Paiva, K. C. M., & Barbosa, J. K. D. (2020). Estratégias de enfrentamento de jovens trabalhadores diante das relações abusivas de poder nas organizações. *Revista Alcance*, 27(1), 99-113.
- Oliveira, A. & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 39(2), 129-140.
- Oliveira, R. C. (2006). *A constituição de si e a significação do mundo: uma análise sociológica sobre jovens trabalhadores*. Tese (Doutorado em Sociologia) – FFLCH, USP. São Paulo: USP.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100-106.
- Paiva, K. C. M., Fujihara, R. K., & Reis, J. F. (2016). Valores Organizacionais e do trabalho: um estudo nacional com jovens trabalhadores de uma empresa pública. In *Anais do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre: SBEO.

- Paiva, K. C. M., Fujihara, R. K., & Reis, J. F. (2017). Valores Organizacionais, Valores do Trabalho e Atitudes Retaliatórias: um Estudo com Jovens Aprendizes em uma Empresa Pública. *Teoria e Prática em Administração*, 7(1), 54-78.
- Paiva, K. C. M., Dutra, M. R. S., Barros, V. R. F., & Santos, A. O. (2013). Estresse ocupacional e burnout de jovens trabalhadores. In *Anais do XXXVII EnANPAD*. Rio de Janeiro: ANPAD.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Rio de Janeiro: Vozes.
- 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.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores do Trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Rocha, M. S., Barbosa, J. K. D., Guimarães, L. R., & Paiva, K. C. M. (2019). Comprometimento organizacional e percepções temporais: um estudo sobre jovens trabalhadores. *Teoria e Prática em Administração*, 9(1), 29-48.
- 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.
- Silva, E. B., Costa, I. S. A., Freitas, J. A. S. B., & Salles, D. M. R. (2019). *Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos*. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(ee), 765-782.
- Silva, E. R. A., Macedo, D. M. B., Figueiredo, M. M. A., Vieira, N. S., Oliveira, R. M. (2015). *A Informalidade do Trabalho da Juventude no Brasil: O que pensam os/as integrantes do Subcomitê da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília: OIT-IPEA. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/151228_informalidade_trabalho_juventude_brasil.pdf. Acesso em 31 janeiro 2020.
- Silva, R. A. & Helal, D. H. (2019). Ageismo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, 9(1), 187-197.
- Souza, M. C., Kilimnik, Z. M., & Sant'Anna, A. S. (2019). Representações metafóricas e as relações com perfis de carreiras: um estudo com jovens trabalhadores. *Revista ADM.MADE*, 23(3), 1-19.
- Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, 33(3), 56-63.
- 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.
- Teixeira, M. L. M. (2008). *Valores Humanos & Gestão*. São Paulo: Senac.

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.

Veloso, E., Vidotto, R. S., Trevisan, L., Gomes, D., & Dutra, J. (2014). Momento social, valores e expectativas:

como as mudanças econômicas influenciam a visão dos jovens sobre o trabalho? *Revista Organizações em Contexto*, 10(19), 279-305.

Vergara, S. C. (2019). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.

Agradecimentos a Fapemig, CNPq e Capes.

Kely César Martins de Paiva (kelypaiva@face.ufmg.br)* trabalhou na: concepção da pesquisa; estruturação do artigo; coleta de dados; tabulação e análise dos dados; redação do artigo; revisão final do artigo.

Michelle de Souza Rocha (michelles_rocha@yahoo.com.br) trabalhou na: tabulação e análise dos dados; redação do artigo.

Juliana Estácio Rios (julianaestacios@gmail.com) trabalhou na: tabulação e análise dos dados; redação do artigo.

Fábio Faiad Bottini (fabiofaiad@bol.com.br) trabalhou na: análise dos dados; redação do artigo.

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 18/05/2020 Data de Aprovação: 14/06/2022

Editor-Chefe: André Luiz Maranhão de Souza-Leão.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Editores da submissão: Denis Silva da Silveira e Jairo Simião Dornelas.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.