



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Priorização e (In)Satisfação dos Valores relativos ao Trabalho  
conforme o Género: Estudo Transcultural entre Portugal e o Brasil

Nicole Almeida Costa

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Annelise Pereira, Professora Auxiliar Convidada  
ISCTE-IUL

Coorientadora:

Doutora Helenides Mendonça, Professora Catedrática  
Universidade Católica de Goiás

Junho, 2012

Em memória do meu avô António.

## **Agradecimentos**

À professora Anelyse, que se prontificou em me orientar e me apoiou incondicionalmente nesta jornada acadêmica, dando-me motivação e força.

À professora Helenides, por propor e tornar possível esta comparação transcultural, e pela sua disponibilidade e cooperação no lançamento deste trabalho.

Ao professor Cícero Pereira, um especial obrigado por toda a atenção e acompanhamento na parte estatística.

À minha família, ao Lucas, à Angie, à Helenita, à Olimpia, à Joana e à Mariana.

A todos os trabalhadores que participaram neste estudo, um muito obrigada.

## Resumo

A presente dissertação envolve um estudo transcultural entre Portugal e o Brasil, com o objetivo de verificar a existência de diferenças de género significativas na priorização e na (in)satisfação dos valores relativos ao trabalho. A amostra brasileira inclui 178 estudantes universitários com uma média de 5 anos de experiência profissional em empresas públicas/privadas. A amostra portuguesa compõe-se de 129 trabalhadores de uma grande empresa nacional privada, com média de 8,5 anos de antiguidade na empresa atual. Todos os participantes responderam individualmente à escala adaptada dos Valores Relativos ao Trabalho [EVT] de Porto e Tamayo (2003). Este instrumento consistiu de duas escalas de valores relativos ao trabalho: uma acerca da prioridade atribuída a metas motivacionais (*alfas* entre 0,76 e 0,90 no Brasil e entre 0,78 e 0,93 em Portugal) e a outra sobre a satisfação das mesmas no local de trabalho (*alfas* entre 0,84 e 0,95 no Brasil e entre 0,85 e 0,96 em Portugal). Os resultados obtidos através de ANOVAS Univariadas e Testes *t* de *Student* comprovaram que não existem diferenças de género na priorização dos valores laborais, mas a sua satisfação é mais percecionada pelos homens do que pelas mulheres, essencialmente no que toca a estabilidade financeira, tanto no Brasil como em Portugal. Na comparação entre brasileiros e portugueses, foram também encontradas algumas diferenças. As conclusões deste estudo enfatizam a importância da (in)satisfação dos valores laborais e das particularidades da cultura.

Palavras-chave: Valores relativos ao trabalho, priorização axiológica, metas motivacionais, género, satisfação, EVT.

Códigos PsycINFO:

**2970** Sex Roles & Women's Issues

**3650** Personnel Attitudes & Job Satisfaction

*Abstract*

This thesis embraces a cross-cultural study between Portugal and Brazil, aiming to verify the existence of significant gender differences in the prioritization and the (dis)satisfaction of work values. The Brazilian sample includes 178 students with an average of 5 years of professional experience in public or private enterprises. The Portuguese sample consists of 129 workers from a large national private company, with an average of 8.5 years of seniority. All participants responded individually to the adapted Work Values Scale [EVT] of Porto and Tamayo (2003). This instrument consisted of two scales of work values: the first being the priority assigned to motivational goals (alphas between 0.76 and 0.90 in Brazil and between 0.78 and 0.93 in Portugal) and the second the satisfaction level of the same goals in the workplace (alphas between 0.84 and 0.95 in Brazil and between 0.85 and 0.96 in Portugal). The results obtained through Univariate ANOVA and Student's t tests showed that there were no gender differences in the prioritization of work values, but there is a higher perception of satisfaction in men, in comparison to women, mainly with regard to financial stability, both in Brazil and in Portugal. In the comparison between the Brazilians and the Portuguese, there were also some differences. The findings of this study emphasize the importance of (dis)satisfaction of work values and cultural particularities.

Keywords: Work values, axiological prioritization, motivational goals, gender, satisfaction, EVT.

PsycINFO Classification Categories:

**2970** Sex Roles & Women's Issues

**3650** Personnel Attitudes & Job Satisfaction

## Índice

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I: GÉNERO NO TRABALHO .....	5
CAPÍTULO II: VALORES .....	9
2.1. Valores Gerais .....	9
2.2. Aprendizagem e Mudança dos Valores .....	11
2.3. Níveis de Análise dos Valores .....	12
2.4. Organização dos Valores .....	14
2.4.1. A Natureza dos Valores de Rokeach .....	14
2.4.2. A Estrutura Motivacional dos Valores de Schwartz .....	15
2.5. Valores relativos ao Trabalho .....	19
2.6. Valores e Cultura .....	25
2.6.1. Modelo Multidimensional de Hofstede .....	25
CAPÍTULO III: MÉTODO .....	29
3.1. Objetivos .....	29
3.2. Hipóteses .....	29
3.3. Participantes .....	30
3.4. Instrumento [EVT] .....	32
3.5. Procedimento .....	34
CAPÍTULO IV: ANÁLISES DOS DADOS E RESULTADOS .....	37
4.1. Análises Fatoriais [PAF] .....	37
4.2. Priorização e (In)satisfação dos Valores relativos ao Trabalho, considerando o Género e o País .....	39
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO .....	57
BIBLIOGRAFIA .....	65
ANEXOS .....	71
Anexo A. EVT – versão <i>online</i> para Portugal .....	71
Anexo B. EVT – versão ‘papel e lápis’ para o Brasil (Silva, 2006) .....	77

## Índice de Quadros

Quadro 1.2. Tipos Motivacionais de valores, exemplos dos seus valores específicos e requisitos universais da existência humana dos quais derivam.....	17
Quadro 1.3. Variáveis sociodemográficas sexo e escolaridade das amostras portuguesa e brasileira. ....	32
Quadro 2.3. Variáveis sociodemográficas idade e tempo de serviço na empresa (anos) das amostras portuguesa e brasileira. ....	32
Quadro 1.4. Divisão dos 32 itens (após PAF) pelos quatro fatores e cargas fatoriais para a escala da priorização dos valores relativos ao trabalho, para o Brasil e Portugal.....	38
Quadro 2.4. Priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, em Portugal e no Brasil. ....	40
Quadro 3.4. Priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, para Portugal e para o Brasil.....	44
Quadro 4.4. Matriz de correlação entre priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho em Portugal e no Brasil. ....	48
Quadro 5.4. Variáveis-índice de discrepância entre satisfação e priorização dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, em Portugal e no Brasil (médias).....	49
Quadro 6.4. Variáveis-índice de discrepância entre satisfação e priorização dos valores relativos ao trabalho, para a totalidade de homens e mulheres, de portugueses e brasileiros (médias). ....	52

## Índice de Figuras

Figura 1.2. Estrutura motivacional dos valores humanos básicos.....	18
Figura 2.2. Estrutura motivacional dos valores relativos ao trabalho .....	22
Figura 3.2. Relação entre estrutura motivacional dos valores humanos básicos e dos valores relativos ao trabalho .....	23
Figura 1.4. Satisfação do Prestígio em Portugal para homens e mulheres (médias).....	41
Figura 2.4. Satisfação da Estabilidade em Portugal para homens e mulheres (médias). .....	41
Figura 3.4. Satisfação da Estabilidade no Brasil para homens e mulheres (médias). .....	42
Figura 4.4. Priorização das Relações Sociais por sexo e país (médias). .....	43
Figura 5.4. Priorização da Realização em Portugal e no Brasil (médias). .....	44
Figura 6.4. Priorização do Prestígio em Portugal e no Brasil (médias). .....	45
Figura 7.4. Priorização das Relações Sociais em Portugal e no Brasil (médias). .....	45
Figura 8.4. Priorização da Estabilidade em Portugal e no Brasil (médias).....	46
Figura 9.4. Satisfação da Estabilidade em Portugal e no Brasil (médias).....	46
Figura 10.4. Satisfação da Realização em Portugal e no Brasil (médias).....	47
Figura 11.4. Satisfação da Estabilidade para a totalidade de homens e mulheres, considerando as duas amostras (médias). .....	48
Figura 12.4. Discrepância entre satisfação e priorização da Realização para homens e mulheres em Portugal (médias).....	50
Figura 13.4. Discrepância entre satisfação e priorização das Relações Sociais para homens e mulheres em Portugal (médias).....	51
Figura 14.4. Discrepância entre satisfação e priorização da Estabilidade para homens e mulheres no Brasil (médias).....	51
Figura 15.4. Discrepância entre satisfação e priorização da Realização para a totalidade de homens e mulheres, considerando as duas amostras (médias).....	52
Figura 16.4. Discrepância entre satisfação e priorização da Estabilidade para a totalidade de homens e mulheres, considerando as duas amostras (médias).....	53
Figura 17.4. Discrepância entre satisfação e priorização da Realização em Portugal e no Brasil (médias).....	53
Figura 18.4. Discrepância entre satisfação e priorização das Relações Sociais em Portugal e no Brasil (médias). .....	54
Figura 19.4. Discrepância entre satisfação e priorização das Relações Sociais por país e sexo (médias).....	54

## **Glossário de Siglas**

ANOVA – *Analysis of Variance*

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Brasil

EVS – *European Values Survey*

EVT – Escala dos Valores Relativos ao Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBM – *International Business Machines Corporation*

IST – Inventário do Significado do Trabalho

MIQ – *Minnesota Importance Questionnaire*

PAF – *Principal Axis Factoring*

QVT – *Questionnaire de Valeurs de Travail*

RVS – *Rokeach's Value Survey*

SSA – *Smallest Space Analysis*

SVS – *Schwartz's Value Survey*

WVQ – *Work Values Questionnaire*

## INTRODUÇÃO

O objetivo do presente estudo transcultural assenta em explorar as diferenças entre homens e mulheres, portugueses e brasileiros, no que toca à priorização dos valores relativos ao trabalho, bem como à (in)satisfação dos mesmos no local de trabalho. Para tal, foi aplicada a Escala dos Valores relativos ao Trabalho [EVT] de Porto e Tamayo (2003), adaptada de Silva (2006).

A relevância desta temática prende-se com as evidentes desigualdades de género no mercado de trabalho, encontradas tanto em Portugal como no Brasil, e as suas consequências ao nível individual, organizacional e social.

Dados oficiais indicam que as mulheres portuguesas e brasileiras continuam a receber salários mais baixos que os homens na mesma função e a ter menos acesso a posições hierárquicas elevadas, mesmo tendo mais escolaridade (CITE, 2011; IBGE, 2012).

As consequências destas assimetrias podem englobar a doença mental e a insatisfação do indivíduo no trabalho (Taris & Feij, 2001, citado por Porto, Pilati, Teixeira, Louback, Rodrigues & Pereira, 2006; Silva, 2006). Consequentemente, podem implicar para a organização a redução da produtividade, o aumento dos custos, a perda de competitividade no mercado, ou a falta de eficácia das equipas de trabalho (Belfield, 2005; Ferreira, 2010; Joshi, Liao & Jackson, 2006; Ostroff & Atwater, 2003). Para a sociedade podem traduzir-se em perdas na qualidade das relações interpessoais e num aumento dos custos referentes à saúde/doença mental dos trabalhadores (Silva, 2006).

O conceito de *género* contribui para a perceção das relações sociais entre homens e mulheres e, ao longo da história, tem-se refletido numa categoria associada à divisão sexual do trabalho, dentro da lógica da produção/reprodução (Scott, 1995). Os estereótipos das mulheres como emotivas e submissas, e dos homens como ambiciosos e competitivos, são socialmente partilhados e repercutem-se na construção das identidades e nos valores humanos (Amâncio, 1992; Fischer & Marques, 2001; Scott, 1995). Estes são, por sua vez, centrais no desenho e na perceção dos comportamentos e, consequentemente, fazem parte da definição da cultura (Mendonça & Tamayo, 2008; Rokeach, 1973). Isto conduz à ideia de que a aderência a certos valores sociais possa constituir um dos fatores geradores e preditores das diferenças de género presentes em vários papéis sociais, como é o exemplo do contexto de trabalho (Beutel & Marini, 1995). Por essa razão, é pertinente refletir acerca das associações que

podem ocorrer entre os valores e os estudos das diferenças de género no trabalho, tanto na sua priorização como na sua satisfação.

Os valores relativos ao trabalho representam as necessidades, crenças e metas do indivíduo aplicadas ao contexto do trabalho e obtidas por meio dele, organizadas segundo ordem de prioridade ou preferência. Estes constituem também critérios para avaliar situações e comportamentos de trabalho, e para tomar decisões e escolher alternativas de trabalho (Porto & Tamayo, 2003; Porto *et al.*, 2006).

Para este estudo, é adotada a conceção dos valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003), apoiada na teoria dos valores humanos universais de Schwartz (1992) e no modelo dos valores relativos ao trabalho de Ros, Schwartz e Surkiss (1999). Tal conceção é constituída por quatro fatores de ordem superior e são eles a Realização no Trabalho (ligada aos valores intrínsecos), as Relações Sociais, o Prestígio e a Estabilidade (associada aos valores extrínsecos).

A comparação entre Portugal e o Brasil é interessante do ponto de vista em que os países têm relações históricas e acordos de cooperação, para além de que têm em comum evidências estatísticas relativas às desigualdades de género no mercado de trabalho. Ambos os países parecem inclinar-se para um aumento da participação feminina na vida ativa, inclusive em atividades que tendem a ser dominadas pelo sexo masculino, e para a elevada escolaridade das mulheres. Ainda assim, estas mantêm-se num patamar mais baixo do que os homens relativamente às posições hierárquicas e remunerações. Também, à luz do modelo multidimensional e transcultural de valores aplicados ao contexto de trabalho de Hofstede (2003), Portugal e o Brasil possuem características culturais semelhantes.

No Brasil, duas escalas foram desenvolvidas com o intuito de medir os valores relativos ao trabalho – o Inventário do Significado do Trabalho [IST], de Borges (1999, citado por Porto & Tamayo, 2003 e por Porto *et al.*, 2006), e a EVT. A EVT tem sido usada em diversos estudos no Brasil (ver Paschoal & Tamayo, 2005; Porto, 2004; Rodrigues, 2005; Silva, 2006; Silva, Mendonça & Zanini, 2010) e sido recomendada para pesquisa como uma estrutura simples que sistematiza teorias e resultados de diversas pesquisas anteriores, com base sólida na teoria dos valores humanos universais de Schwartz (1992) e no proveniente modelo dos valores relativos ao trabalho de Ros *et al.* (1999).

Já em Portugal, não foram identificados estudos que reconhecessem os valores relativos ao trabalho à luz da EVT, sendo aliás possível detetar a carência geral de investigação realizada neste campo. Por estes motivos, este trabalho mostra-se de grande pertinência para a investigação do ramo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

As conclusões retiradas deste estudo poderão contribuir para o entendimento das causas das desigualdades de género no trabalho e para a elaboração de alternativas e estratégias para programas de mudança organizacional (Porto *et al.*, 2006) que consciencializem os membros da organização a favor da igualdade e das mesmas oportunidades para ambos os sexos, assentes no seu desempenho profissional.



## CAPÍTULO I: GÊNERO NO TRABALHO

Ao longo da história, falar no poder dos homens significou falar na subjugação das mulheres. Os traços ligados às mulheres englobavam a expressividade, dependência e submissão; já os homens estavam associados a traços de instrumentalidade, independência e dominância, e tais estereótipos parecem consensuais em estudos transculturais (Amâncio, 1992). Esta ideia remete para um plano de desigualdades entre os sexos, que ainda hoje se denota e tem repercussões, apesar de que num formato diferente do de épocas passadas, em que o delineamento dos sistemas políticos sempre se socorreu de uma definição clara do lugar da mulher e do homem, com vista a manter a ordem da sociedade (Scott, 1995).

A vontade de expressão dos/as historiadores/as feministas anglo-saxónicos/as em contexto académico, económico e político conduziu à introdução de um novo termo linguístico que os/as fizesse ouvir – *Género* – o qual se tornou numa categoria analítica nos campos da Sociologia, História, Literatura, Educação e Psicologia, mais saliente a partir dos anos 80 (Amâncio, 1992; Fischer & Marques, 2001; Scott, 1995).

O uso do conceito de *género* intenta fazer a comparação social entre o grupo ‘fraco’ (mulheres) e o grupo de poder (homens), referida por Scott (1995) como “o discurso da diferença dos sexos” (p.75). Mais objetivamente, ‘*género*’ trata-se de um termo comum e socialmente partilhado, útil para quando se pretende falar nas distinções sociais dos sexos, rejeitando a ideia reducionista das diferenças entre sexos de uma perspetiva exclusivamente biológica (Fischer & Marques, 2001; Scott, 1995).

A aderência da análise histórica a este termo provocou, contudo, uma reviravolta teórica no sentido de interpretar as persistentes desigualdades entre os sexos e de “descobrir o leque de papéis e de simbolismos sexuais nas diferentes sociedades e períodos, encontrar qual era o seu sentido e como eles funcionavam para manter a ordem social ou para mudá-la” (Scott, 1995; p.72). As diferenças de género foram, então, relacionadas pelos/as feministas com três ramificações: o Patriarcado, focado na subordinação da mulher e apropriação do seu trabalho reprodutivo pelo homem, sendo-lhe impossibilitada a prestação de serviço social (Fischer & Marques, 2001; Scott, 1995).

Em segundo lugar, a tradição Marxista, centrada na “objetificação sexual da mulher” como “processo primário de sujeição das mulheres” (Scott, 1995; p.77). Nesta caso, as diferenças sociais entre sexos são associadas à desigualdade existente nas próprias relações sexuais como processo social, no sentido em que o homem é o sujeito da ação e a mulher é o

objeto passivo. Dentro da mesma perspectiva, é sugerido que a divisão sexual do trabalho assenta nas imposições da reprodução, sendo esta categoria oposta à produção (Scott, 1995).

Por último, as escolas psicanalíticas concordam que a identidade de género do indivíduo se desenvolve em criança por meio dos processos de formação da sua identidade. A escola do *Object-relation Theory*, por um lado, enfatiza o papel dos pais como crucial no desenvolvimento da identidade de género na criança e, por outro, a escola do Pós-estruturalismo releva o papel central da linguagem como sistema de significação, de interpretação e de representação de género (Scott, 1995). No mesmo sentido, segundo Cabral, Vala e Freire (2003), o efeito discriminador da diferença sexual começa nas sociedades capitalistas através da escola, onde se formam as estruturas básicas da desigualdade e da exploração do esforço no trabalho. Como consequência, a diferença sexual vai marcar distintivamente os padrões de mobilidade relativa intergeracional das mulheres, fazendo com que as desigualdades perdurem. Por sua vez, Scott (1995) sugere que, para além da educação e do sistema político, também o trabalho faz parte do processo da construção da identidade de género (por via da segregação sexual do trabalho).

De facto, o tipo de relação entre homens e mulheres encaminhou para que a mulher se tornasse vulnerável a situações conhecidas como a segregação social (e.g. Reskin, 1993), exclusão social, discriminação e sexismo, o que também se manifestou sempre via o mercado de trabalho, entre outras esferas (Fischer & Marques, 2001).

A integração da mulher no mundo do trabalho deu-se a partir do século XIX, conseguida pela incansável luta dos/as feministas a nível mundial. Mesmo assim, a mulher sempre teve uma condição desigual à do homem e foi mantida em posições de menor prestígio e remuneração (Fischer & Marques, 2001). De acordo com Cabral *et al.* (2003), as mulheres portuguesas estão menos representadas nas classes mais elevadas, sendo que a sua presença entre os empresários é relativamente inferior em comparação ao sexo oposto, o seu acesso à posição de empregadoras é bastante mais difícil e o seu grau de proletarização é muito superior ao dos homens.

Já o Brasil, desde a colonização portuguesa, parece manter características culturais ligadas à lógica do patriarcado e do paternalismo (Motta & Caldas, 1997, citado por Silva, 2006). São tais representações dos sexos que distinguem os dois grupos e legitimam a natureza assimétrica das relações entre eles.

A um nível geral, apesar de existirem leis civis e do trabalho que proíbam as distinções de oportunidades e recompensas baseadas no género<sup>1</sup> e de haver uma tendência para que estas distinções se vão dissolvendo, estas ainda estão presentes nas sociedades portuguesa e brasileira.

O Brasil tem vindo a sofrer algumas mudanças significativas no perfil feminino, refletidas pelas conquistas de posições no trabalho que tradicionalmente costumavam ser masculinas (Silva *et al.*, 2010). Dados recentes do Brasil demonstram que a população ativa feminina aumentou de 2003 para 2011, de 40,5% para 45,3%, continuando mesmo assim a representar uma minoria relativamente aos homens. O predomínio da presença feminina continua a situar-se na administração pública e no comércio, tendo no entanto diminuído a percentagem de mulheres nos serviços domésticos (IBGE, 2012).

Foi verificado também que as mulheres têm vindo a aumentar o seu nível de escolaridade, sendo mais elevado do que o dos homens em praticamente todos os setores, mesmo naqueles em que o domínio é masculino. De todo o modo, as mulheres mantêm-se em circunstâncias mais desfavoráveis do que os homens em termos das condições contratuais e posse de carteira de trabalho assinada, dos salários e das oportunidades de desenvolvimento de carreira, bem como continuam a ser mais propensas ao desemprego.

Relativamente à remuneração média do trabalho das mulheres brasileiras, em 2011 esta representou apenas 72,3% do que recebiam os homens. Mesmo assim, estes valores indicam uma melhoria em relação ao ano de 2003, quando as mulheres recebiam 70,8% do que recebiam os homens, em média. Entre 2003 e 2011, a remuneração das mulheres aumentou 24,9%, enquanto que a dos homens apresentou um aumento de 22,3%, mantendo-se ainda assim a disparidade salarial entre os sexos (tendo sido realizada a análise dentro da mesma escolaridade e do mesmo agrupamento de atividade). Aliás, verificou-se que nos diversos agrupamentos de atividade económica, a escolaridade superior não aproximou os salários recebidos por homens e mulheres. Pelo contrário, a sua diferença acentuou-se.

Em Portugal, a entrada das mulheres em universos predominantemente masculinos, tais como o mercado de emprego e o sistema de ensino, foi uma das principais componentes da mudança social que ocorreu desde o 25 de Abril.

---

<sup>1</sup> Para Portugal, ver as alíneas d) e h) do Art.º 9.º; Art.º 13.º; Art.º 58.º; Art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa – VII Revisão Constitucional (2005). Ver também o Art.º 23.º; Art.º 24.º; Art.º 30.º e Art.º 31.º do Código do Trabalho Português (versão 2008).

Para o Brasil, ver as cláusulas III e IV do Art.º 3.º; cláusula I do Art.º 5.º e cláusula XXX do Art.º 7.º da Constituição da República Federal do Brasil (versão 2012).

Dados divulgados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE] (2011) apontam para um aumento de 0,3 pontos percentuais, de 2009 para 2010, na taxa de atividade das mulheres portuguesas, levando a que o diferencial entre homens e mulheres se continue a esbater, embora mantenha uma diferença de 11,6%. Também, os dados comprovam a segregação do mercado de trabalho em função do género, vendo o facto de que as mulheres apenas predominam no setor terciário (55,8%). Na verdade, houve aumentos da participação das mulheres, entre 2009 e 2010, nas atividades em que a predominância dos homens é tradicionalmente mais evidente. Ainda assim, no que respeita ao exercício de cargos de direção e chefia ou alta responsabilidade institucional, continua a existir uma enorme assimetria entre homens e mulheres quer no setor público quer no setor privado. Também a percentagem de trabalhadores por conta própria é maior para o sexo masculino que para o feminino.

Pondo isto, realça-se a diferença salarial entre homens e mulheres na população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, dado que as mulheres auferem entre 79% a 82,2% dos ganhos médios mensais dos homens.

Em Portugal, da população empregada com ensino superior ou com o ensino secundário, a predominância é feminina. Quando consideradas as desigualdades salariais, constata-se que o diferencial salarial entre homens e mulheres aumenta quanto maiores forem os níveis de qualificação ou de habilitações. Para além disso, as mulheres representam a maioria dos trabalhadores a receber o Salário Mínimo Nacional e parecem estar também mais expostas às situações de desemprego.

Estas desigualdades de género no trabalho têm repercussões negativas mesmo no que toca às pensões de reforma, pois as mulheres auferem pouco mais de metade da quantia que ganham os homens (DESTAK/LUSA, 2011; DN/LUSA, 2011; *European Commission*, 2012).

Beutel & Marini (1995) dão uma contribuição importante quando anunciam que a adesão a certos valores pode constituir uma causa para a produção das desigualdades de género nos diferentes papéis sociais e, dessa forma, apresentar-se como uma categoria de análise relevante para a compreensão das diferenças de género em contextos como o do trabalho. Outros estudos apontam para a correlação entre o género e os valores (ver Estivaleta, Löbler, Andrade & Visentini, 2011; Hofstede, 1998; Lips & Lawson, 2009; Marini *et al.*, 1996, citado por Weisgram, Dinella & Fulcher, 2011; Silva *et al.*, 2010; Tolbert & Moen, 1998; Weisgram *et al.*, 2011).

## CAPÍTULO II: VALORES

### 2.1. Valores Gerais

O conceito de *valor*, primeiramente abordado pelos filósofos, tornou-se num importante tema de análise no campo de várias ciências sociais a partir do século XX (Silva, 2006), as quais o enquadram e definem de diferentes formas para explicar o comportamento humano e as mudanças da sociedade, diferenciar grupos e julgar ações (Schwartz, 2009).

Em Psicologia, são múltiplas as abordagens teóricas que estudam os valores: para a escola psicanalítica, o valor humano baseia-se na apropriação do objeto para satisfação do prazer pessoal, associando-o às pulsões do desejo (Silva, 2006). Para os behavioristas, “independentemente do significado de um determinado valor, este representa um estímulo particular e o que importa é se este pode ou não conduzir a respostas preditivas e replicáveis” (Rokeach, 1973; p.49). Já para a Psicologia Existencial, o homem não é levado a agir em concordância com os seus impulsos mas sim com os seus valores (Frankl, 1995, citado por Silva, 2006).

Rokeach (1973) considera que a conceção dos valores é articulada por meio de cinco pressupostos relativos à sua natureza e estruturação, designadamente:

1. O número total de valores que um sujeito possui é relativamente pequeno, numa rede de, aproximadamente, dezoito valores terminais e entre cinco a seis dúzias de valores instrumentais;
2. Toda a humanidade em qualquer lugar do mundo possui os mesmos valores apesar de que em diferentes graus;
3. Os valores organizam-se em sistemas de valores;
4. Os antecedentes dos valores podem se remeter para a cultura, para a personalidade, e para a sociedade e suas instituições;
5. As consequências dos valores podem ser manifestadas através de todos os fenómenos que os cientistas sociais quiserem considerar de importância investigar e compreender.

Tendo em conta estes pontos, Rokeach (1973) formula a definição pertinente a valores, entendendo que estes se tratam da “crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado final de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo de conduta ou estado final de existência oposto ou inverso” (p.5).

Schwartz (1992), inspirado na conceitualização dos valores de Rokeach, descreve os valores como 1) conceitos ou crenças; 2) que remetem para fins ou comportamentos desejáveis; 3) que transcendem situações específicas; 4) que guiam a seleção ou a avaliação de comportamentos, pessoas e eventos; e 5) que são organizados num sistema de valores por ordem de importância ou prioridade relativa.

Os valores podem então ser definidos como princípios que orientam a conduta individual, servindo como referências para agir dentro dos parâmetros sociais e individuais. São também instrumentos que permitem explicar, julgar e avaliar os comportamentos sociais no geral (Pereira, Camino & Costa, 2005; Rokeach, 1973), incluindo o próprio comportamento de acordo com o formato do *self* que se pretende transmitir aos outros (através da comparação social). Para além disso, possibilitam influenciar ou impor poder sobre os outros, atingir a autoestima e a autoatualização, bem como servem de critérios a tomadas de decisão, tais como a escolha de um partido político ou doutrina religiosa (Rokeach, 1973).

De um modo geral, as diversas definições psicológicas acerca dos valores apontam para a conceção comum de que estes são subordinados aos interesses dos indivíduos como entidades sociais, motivando a determinadas ações por ordem de interesse e de intensidade, ou seja, por priorização axiológica<sup>2</sup>.

Assim, os valores têm uma dimensão motivacional, despoletada pelas necessidades humanas básicas (Porto & Tamayo, 2003; Schwartz, 1992), no sentido em que são a representação cognitiva que dão significado a essas necessidades, transformando-as em metas e intenções do indivíduo (Tamayo, 2005). Por sua vez, estas metas determinam os comportamentos em vários contextos e papéis sociais (Beutel & Marini, 1995; Rokeach, 1973), podendo ser recompensados ou rejeitados, provocando (in)satisfação (Silva, 2006).

Agora, como são apreendidos os valores? São os sistemas de valores permanentes ou mutáveis ao longo da vida?

---

<sup>2</sup> A Axiologia desenvolveu-se entre a segunda metade do século XIX e o início do século XX e pode definir-se como o ramo da Filosofia que estuda os valores (Rivera & Domenico, *s.a.*). As prioridades axiológicas podem entender-se como a ordenação dos valores de um indivíduo de acordo com o que este considera mais importante para si, com o que este prefere ou prioriza na sua vida em sociedade de modo a atingir as suas necessidades, metas ou a cumprir intenções.

## 2.2. Aprendizagem e Mudança dos Valores

Rokeach (1973) considera que os valores são passíveis de se modificarem, afirmando que, se estes fossem totalmente estáveis, então a mudança social e individual não seria possível; mas se paradoxalmente fossem totalmente instáveis, também não faria sentido defini-los como “crenças duradouras” que garantem a continuidade da personalidade e da sociedade. Na realidade, a sua configuração emparelha um misto de durabilidade e mutabilidade, o que implica que a aprendizagem de cada valor seja feita de maneira isolada e absoluta, significando que o seu estado final será ou consistentemente desejável ou consistentemente indesejável, mas nunca flutuante. Contudo, à medida que a criança cresce e ganha um entendimento mais complexo e maduro acerca do exterior, esta vai naturalmente deparar-se com situações nas quais múltiplos valores isolados entram em conflito. Nessa situação, deve moldá-los e priorizá-los em consonância com o que considera mais importante, de modo a extinguir o conflito entre eles, podendo criar um sistema de valores organizado a favor de desenvolver uma identidade positiva do *self*. Logo, quando um valor que parece absoluto é “ativado juntamente com outros numa dada situação, o resultado comportamental será oriundo da importância relativa de todos os valores em competição” (Rokeach, 1973; p.6).

Os teóricos England e Lee (1974, citado por Vala *et al*, 2003) partilham da mesma visão, afirmando que os sistemas de valores funcionam como esquemas perceptuais relativamente permanentes que formam a natureza geral dos comportamentos do indivíduo. No entanto, apesar de tenderem para a estabilidade, os valores são passíveis de alguma mutação que possibilita a mudança individual e social, mas que garante a continuidade do autoconceito do ser humano (Vala *et al.*, 2003). Igualmente, Braithwaite e Blamey (2001, citado por Silva, 2006), assentes na consideração de que os valores se tratam de cognições facilitadoras da interação entre o indivíduo e a sociedade, expõem para a possibilidade de mudança dos valores à medida que o ambiente se altera, forçada pela necessidade de ajustamentos individuais e sociais.

Um estudo longitudinal de Johnson (2001, citado por Silva, 2006), realizado com adultos norte-americanos, corrobora também a possibilidade de mutação dos valores, tendo observado que os adultos vão modificando significativamente os seus valores laborais durante a idade jovem adulta.

Já Inglehart (1971, citado por Vala *et al.*, 2003) distingue três tipos de mudança dos valores sociais. São estes a mudança intergeracional, o ciclo de vida e os efeitos periódicos.

Relativamente às teorias que consideram a mutabilidade dos valores, há que ter em linha de conta a distinção entre os valores individuais e os valores dominantes dos contextos sociais nos quais o sujeito participa, sendo que a adaptabilidade e contrabalanço destes poderá originar consequências negativas no que toca à satisfação dos valores efetivamente relevantes para o indivíduo (Silva, 2006).

Em oposição, Hofstede (2003) vê a mudança de valores como algo muito difícil ou mesmo impossível de acontecer. Na sua perspetiva, os valores e padrões de cultura são inculcados nos indivíduos desde muito cedo, no decorrer da infância, em círculos de socialização primária como a família, a vizinhança e a escola. Estes círculos diferem nas suas práticas de socialização conforme os espaços e contextos em que se desenvolvem, mas uma vez aprendidos e assimilados os valores, é necessário desaprende-los inteiramente para poder substituí-los por novos valores. Sobretudo no contexto laboral, Hofstede (2003) considera que as pessoas se integram no local de trabalho com o seu sistema de valores firmemente traçado desde a infância, restando-lhes aprender somente as práticas organizacionais. Assim, os padrões culturais fornecem informação às sociedades acerca de que tipos de reações são mais prováveis de acordo com o passado de uma dada cultura.

Por outro lado, Schwartz (1992) refere que os agrupamentos de valores são universais dentro de cada cultura, porém é diferente a importância relativa atribuída a cada valor, de acordo com as experiências individuais. Isto conduz à ideia de que os valores não serão modificáveis mas a atitude pessoal perante os mesmos poderá ser distinta dependendo de variáveis como a experiência, o contexto e a cultura.

Independentemente das diferentes teorias acerca da mutabilidade e aprendizagem dos valores, é importante lembrar que todo o indivíduo está inserido num contexto social, vulnerável a condições culturais, políticas, ideológicas e económicas. Por esta razão, o estudo dos valores aos vários níveis explicativos é importante para uma melhor compreensão deste conceito.

### **2.3. Níveis de Análise dos Valores**

Maioritariamente na história da Psicologia Social, a explicação que tem sido dada aos valores concentra-se ao nível intraindividual, no qual os valores são abordados com fonte nas

necessidades e motivações pessoais, como o exemplo da contribuição de Rokeach (1973) (Pereira *et al.*, 2005).

Contudo, são também conhecidas outras contribuições, tais como a de Inglehart, Basañez & Moreno (1998), de uma perspectiva societal. “Inglehart (1977) concebe os valores como indicadores de mudanças culturais. Para ele, as transformações ocorridas nas formas de produção das sociedades ocidentais pós-modernas relacionam-se a modificações que ocorrem na hierarquia de valores dessas sociedades (...)” (Pereira *et al.*, 2005; p.17). Adicionalmente, Pereira, Lima e Camino (2001, citado por Silva, 2006) agregam os valores a processos de identificação social associados à teoria das representações sociais de Moscovici.

Hofstede (2003) destacou-se com o seu contributo na relação dos valores com a cultura através do seu estudo aplicado ao contexto do trabalho nas sedes da organização multinacional americana IBM em 50 países e 3 diferentes regiões. Os resultados do seu vasto levantamento de dados reverteram num quadrante de dimensões culturais que permitiu medir de forma consistente os valores tidos nas várias culturas e identificar as suas diferenças de intensidade. Este modelo possibilitou também esclarecer como os indivíduos de diversos países interagem em contexto social de trabalho, para além de que contribuiu para identificar diferentes soluções para os seus problemas comuns.

Mas as múltiplas teorias concernentes aos valores estão divididas e podem ser classificadas em termos dos quatro níveis de análise explicativa (Doise, 2002): o nível intraindividual ou psicológico, que se focaliza na motivação pessoal para explicar os fenómenos sociais; o nível interindividual ou situacional, que salienta a análise dos fenómenos sociais como dependentes da situação em que o indivíduo estabelece uma interação com o outro; o nível intergrupar ou posicional, que se centra nas relações dinâmicas entre grupos sociais; e o nível ideológico ou societal, no qual os fenómenos sociais são explicados através das ideologias inerentes à sociedade. Neste caso, tanto no nível intergrupar como no societal, o entendimento dos valores é alargado à cultura, aos fatores sociopolíticos e económicos (Silva, 2006).

Os objetivos do presente estudo cobrem os níveis de análise intraindividual, intergrupar e societal de explicação dos valores.

## 2.4. Organização dos Valores

As atitudes e comportamentos não são guiados usualmente por um valor absoluto, mas sim por um conjunto de valores prioritários e antagônicos, conjuntamente implicados nos comportamentos (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Nesse sentido, a categoria da organização dos valores pessoais refere-se à estrutura e à associação dos valores entre si, num sistema de valores.

Os contributos mais significativos no desenvolvimento das teorias dos valores foram o de Rokeach (1973) e o de Schwartz (1992), apresentados seguidamente.

### 2.4.1. A Natureza dos Valores de Rokeach

Segundo Rokeach (1973), os valores podem estar aliados a crenças instrumentais ou terminais e estas categorias de valores estão interligadas num sistema organizado por ordem de prioridade axiológica.

O autor caracteriza um sistema de valores como sendo “uma organização duradoura de crenças respeitantes a modos de conduta ou estados finais de existência preferenciais ao longo de um *continuum* de importância relativa” (p.5), isto é, “uma organização aprendida de princípios e regras que auxiliam a escolher entre alternativas (...)” (p.14). Porém, a sua ordenação pode necessitar de sofrer alterações por razões de mudanças na cultura, na sociedade ou na experiência pessoal do indivíduo. Assim, faz parte deste conceito que existam diferenças individuais concernentes à sua organização e estabilidade, dependendo de variáveis como a identificação com papéis de género, entre outras (Rokeach, 1973).

Os valores instrumentais (meios) representam os modos desejáveis de conduta ou os meios utilizados para alcançar as preferências individuais, e podem dividir-se nos valores morais (com foco interpessoal) ou nos valores de competência/autoatualização (particularmente centrados no nível individual).

Os valores terminais (fins), por sua vez, representam os estados finais da existência e possuem duas subcategorias – a pessoal e a social, sendo que a primeira se refere aos estados finais do indivíduo como um todo e a segunda aos estados finais ao nível interpessoal.

Com base nestas conjeturas, Rokeach (1973) apresenta uma escala – *Rokeach's Value Survey* [RVS] – contendo 18 valores instrumentais e 18 terminais, os quais os respondentes devem hierarquizar como princípios-guia nas suas vidas (Pereira *et al.*, 2005).

### 2.4.2. A Estrutura Motivacional dos Valores de Schwartz

A estrutura motivacional dos valores de Schwartz (1992) é salientada por ser a pedra basilar das teorias dos valores relativos ao trabalho utilizadas no presente estudo (de Ros *et al.*, 1999 e de Porto & Tamayo, 2003).

Schwartz e Bilsky (1987; 1990), baseando-se na conceitualização dos valores de Rokeach (1973), aplicaram o RVS em sete culturas diferentes e os resultados obtidos foram projetados sobre um plano bidimensional de valores, o qual incluía oito tipos motivacionais que consideraram distribuir-se em cada cultura de forma idêntica. Diante desse e de outros resultados, Schwartz (1992) aumentou a quantidade de dimensões de oito para onze, surgindo daí o *Schwartz's Value Survey* [SVS] que aplicou em vinte culturas, incluindo Portugal e Brasil.

Este instrumento para avaliação dos valores proposto por Schwartz é muito semelhante ao de Rokeach, mas consegue superar as principais deficiências detetadas no RVS (Tamayo, 2007a). O SVS é composto por 57 valores, distribuídos em duas listas, que devem ser avaliados numa escala de 1 a 7. Posteriormente, dos onze tipos motivacionais estudados, apenas dez se mostraram estáveis em todas as culturas. Em adição, Schwartz (2005, citado por Porto & Tamayo, 2003; Tamayo, 2007a) apurou empiricamente com amostras de mais de 67 países uma estrutura axiológica composta por estas dez motivações (utilizando na sua análise a *Smallest Space Analysis* [SSA]) e notificou que os mesmos cobriam efetivamente todo o espectro motivacional dos valores. Os seus achados têm sido validados para vários países e corroborados por diversos autores, demonstrando forte potencial heurístico na análise de inúmeros fenómenos sociais e organizacionais (Mendonça & Tamayo, 2008).

Schwartz foi pioneiro no desenvolvimento de uma estrutura dos valores baseada na motivação subjacente a cada um deles, contribuindo para a investigação no sentido de descobrir as motivações que expressam os valores (Tamayo, 2007a). O aspeto crucial do conteúdo dos valores que os distingue uns dos outros é o tipo de metas motivacionais que eles expressam. Nesse sentido, Schwartz identificou que os tipos motivacionais de valores representam, em forma de metas conscientes, respostas a três necessidades ou requisitos universais da existência humana (Pereira *et al.*, 2005; Ros *et al.*, 1999; Schwartz, 1992): a) as necessidades dos indivíduos como seres biológicos; b) as regras de interação social coordenadas para o funcionamento social harmonioso; c) as necessidades de sobrevivência e bem-estar dos grupos.

O objetivo do autor em medir valores expressos em julgamentos e comportamentos específicos assentou, não em conseguir predizer valores e comportamentos correlacionados, mas antes em clarificar as diferenças entre indivíduos e culturas (Schwartz, 1992; Porto & Tamayo, 2003). Para tal, o autor procura identificar as prioridades axiológicas das pessoas, conforme por elas relatadas, sendo que é difícil descodificar os valores através dos seus comportamentos, uma vez que estes são tão abrangentes e os valores em si amplos e abstratos. Isto permitiu a Schwartz (1992) compreender que as diferentes sociedades vivenciam e aplicam aos valores uma diferente orientação ou intensidade, deliberando, todavia, que os vários valores humanos são comuns às diferentes sociedades e por isso podem ser agrupados num dos dez tipos motivacionais (Quadro 1.2).

Quadro 1.2. *Tipos Motivacionais de valores, exemplos dos seus valores específicos e requisitos universais da existência humana dos quais derivam.*

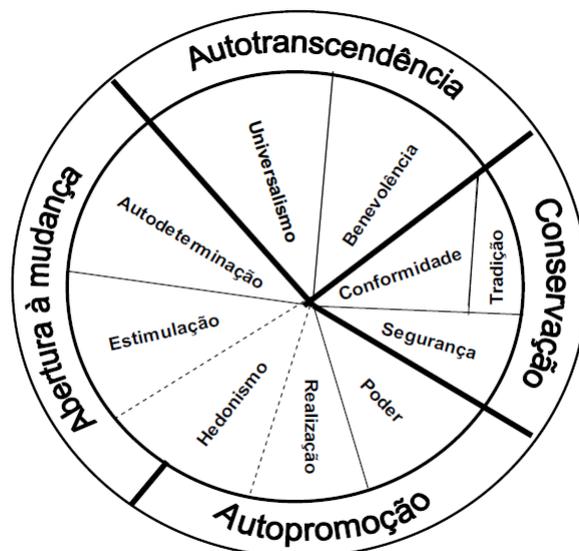
Fonte: Silva (2006) – adaptado de Schwartz (2001), considerando Tamayo e Schwartz (2003).

Tipo Motivacional	Exemplo de valores	Fontes
<b>Poder</b> – busca e preservação do <i>status</i> social, prestígio e controle sobre as pessoas e recursos	Poder social, autoridade, riqueza, vaidade	Interação, grupo
<b>Realização</b> – sucesso pessoal mediante demonstração de competência, segundo critérios sociais, visando reconhecimento	Sucesso, capacidade, ambição e influência	Interação, grupo
<b>Prazer</b> – prazer, gratificação para si mesmo	Prazer, vida estimulante	Organismo
<b>Estimulação</b> – busca de excitação, de novidades e desafios	Audácia, vida excitante, vida variada	Organismo
<b>Auto-determinação</b> – independência de pensamento e escolha de ações	Criatividade, curiosidade, liberdade, auto-respeito, privacidade	Organismo, interação
<b>Universalismo</b> – compreensão, apreço, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza	Tolerância, justiça social, igualdade, proteção do meio ambiente, harmonia, mente aberta, sabedoria, um mundo de paz e de beleza	Grupo, organismo
<b>Benevolência</b> – busca de preservação e da promoção de pessoas com as quais mantém contato	Ajuda, trabalho, honestidade, lealdade, responsabilidade, indulgência	Organismo, Interação, grupo
<b>Tradição</b> – respeito, aceitação e comprometimento, dos costumes e idéias proporcionadas pela cultura tradicional ou pela religião	Moderação, humildade, devoção, respeito pela tradição	Grupo
<b>Conformidade</b> – contenção das ações e impulsos que possam transgredir normas ou expectativas sociais, como molestar ou ferir pessoas	Bons modos, polidez, obediência, honra aos pais e mais velhos, auto-disciplina	Interação, grupo
<b>Segurança</b> – harmonia e estabilidade da sociedade, das relações e de si mesmo	Segurança da família, saúde, segurança nacional, ordem social, limpeza	Organismo, Interação, grupo

Os tipos motivacionais podem ser arrumados em quatro fatores de ordem superior, que representam duas dimensões bipolares (Figura 1.2):

- *Autotranscendência vs. Autopromoção;*
- *Abertura à mudança vs. Conservação.*

Figura 1.2. *Estrutura motivacional dos valores humanos básicos.*  
 Fonte: Schwartz, 1992.



Os fatores de ordem superior referentes à autotranscendência e à autopromoção apresentam um conflito entre eles. A autotranscendência, que inclui os tipos motivacionais da benevolência e universalismo, opõe-se à autopromoção, a qual combina os tipos motivacionais do poder e da realização. O pólo da autotranscendência refere-se à aceitação dos outros como iguais e à motivação para a busca do bem-estar dos outros e da natureza, enquanto que o pólo da autopromoção se refere à motivação para a procura de sucesso, bem-estar pessoal e domínio sobre os outros.

A segunda dimensão bipolar, por sua vez, reflete o conflito *abertura à mudança vs. conservação*. O primeiro fator combina o prazer (ou hedonismo), a autodeterminação e a estimulação, e enfatiza a motivação do indivíduo para ser independente e seguir os seus próprios interesses, favorecendo a mudança. O segundo inclui os valores de segurança, conformismo (ou conformidade) e tradição, e destaca a motivação para preservar o seu *status quo*, as práticas tradicionais e a proteção da estabilidade (Mendonça & Tamayo, 2008).

É evidente, portanto, uma estrutura de relações dinâmicas entre os valores e entre os tipos motivacionais de valores (Tamayo, 2007a). A estrutura dos valores refere-se às relações de conflito e compatibilidade entre valores e não à sua importância relativa para um grupo ou sujeito. Este último, por seu lado, refere-se às priorizações dos valores ou hierarquias (Schwartz, 1992).

De facto, quanto maior for a proximidade existente entre os vários tipos motivacionais, maior a compatibilidade entre eles, podendo mais facilmente coocorrer, tais como a

benevolência, a conformidade e a tradição, visto que estes tendem a implicar interesses de cariz mais coletivista. Em paradoxo, quanto maior a distância entre os tipos motivacionais, maior a sua oposição ou conflito, dificultando o acontecimento destes num momento ou contexto em simultâneo. Por exemplo, a autodeterminação, a estimulação, o hedonismo, a realização e o poder, uma vez que refletem interesses individualistas, podem competir entre si, gerando conflito. Por essa razão, é possível as pessoas procurarem igualmente alcançar valores opostos, apesar de que o devem fazer em momentos ou contextos distintos (Schwartz, 2005a, citado por Silva, 2006).

Schwartz (1992) prevê que esta estrutura axiológica, considerada como universal, pode ser aplicada a todas as circunstâncias da vida, inclusive o trabalho. No mesmo sentido, Tamayo (2007a) descreve os valores pessoais como estando orientados para duas categorias, interrelacionadas para a tomada de decisão em situações diárias concretas: a primeira refere-se a uma estrutura geral e integra os valores relacionados com todos os aspetos da vida. A segunda compreende as estruturas de valores associados a contextos específicos da vida, tais como o género, a religião, a família, o trabalho.

O contexto do trabalho destaca-se pelo seu significado na subsistência individual e na família, na participação social, no *status quo*, na saúde física e mental, na identidade pessoal e na satisfação com a vida, como parte integrante e importante da vida humana (Porto & Tamayo, 2003; Roe & Ester, 1999; Silva, 2006).

## **2.5. Valores relativos ao Trabalho**

Para Ros *et al.* (1999), os valores relativos ao trabalho são vistos do ponto de vista da teoria dos valores humanos básicos de Schwartz (1992), ou seja, as metas ou valores de trabalho são expressões específicas dos valores humanos gerais num cenário de trabalho. Baseados nesta conceção, Porto e Tamayo (2003) definem os valores relativos ao trabalho como “princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho” (p.146) (ver também Porto *et al.*, 2006).

De um modo geral, as pessoas perspetivam o trabalho como um veículo para atingir determinados objetivos nas suas vidas, tanto extrínsecos como intrínsecos (Herzberg, 1996; Herzberg *et al.*, 1959, citados por Ros *et al.*, 1999). No entanto, uma forma de compreender

com maior precisão o significado individual do trabalho é identificar que valores as pessoas associam ao mesmo.

Efetivamente, os valores do trabalho declaram o grau de importância, as convicções pessoais e a desejabilidade do que acontece em âmbito de trabalho. Para além disso, influenciam o significado que os indivíduos atribuem ao trabalho e atuam sobre as atitudes face ao trabalho, sobre as respostas afetivas dos indivíduos face às atividades que desempenham e ao contexto organizacional em que as executam (Vala *et al.*, 2003). Também, os valores do trabalho passam uma informação essencial acerca da razão porque as pessoas trabalham e, ainda, influenciam o modo como o trabalho é projetado e como a socialização para o trabalho ocorre (Porto & Tamayo, 2003). Esta conjectura sugere que as diferenças de género vividas no mercado de trabalho possam estar associadas ao desenho das ocupações consideradas femininas e masculinas e à segregação ocupacional, por sua vez influenciados pela manutenção de determinados valores relativos ao trabalho.

Porto *et al.* (2006) recapitulam os modelos relativos aos valores do trabalho mais marcantes, encontrando-se entre eles o modelo de David Super (1957), o de Dov Elizur (1984) e o de Ros *et al.* (1999).

A abordagem mais utilizada na literatura relativa aos valores do trabalho tem-nos classificado como *intrínsecos* e *extrínsecos* ao trabalho. Esta idealização foi proposta por Herzberg (1959, citado por Porto *et al.*, 2006) e é proveniente da literatura sobre motivação. Os modelos seguintes, todavia, fogem à dicotomia do intrínseco/extrínseco. O modelo pioneiro de Super (1957, citado por Porto *et al.*, 2006) sintetiza os motivos encontrados na literatura que levam as pessoas a gostar ou não do seu trabalho, identificando as três necessidades essenciais que podem ser satisfeitas através do mesmo: as necessidades de relações humanas; as necessidades de trabalho; as necessidades de sustento.

Elizur (1984) e posteriormente Elizur e Sagie (1999) (citados por Porto *et al.*, 2006) propõem um modelo que repensa a dicotomia intrínseco/extrínseco, questionando se seriam construtos separados ou elementos pertencentes a uma única faceta. Assim, este pesquisador propõe duas facetas que explicam os valores relativos ao trabalho: a *modalidade do resultado*, que se compõe por elementos instrumentais (resultados materiais do trabalho), afetivos (relacionamentos sociais) e cognitivos (recompensas psicológicas do trabalho); a *relação com o desempenho da tarefa* ou *foco*, que se compõe por elementos de recursos ou elementos difusos (recompensas fornecidas antes do desempenho da tarefa), e de elementos de recompensa ou elementos focados (recompensas oferecidas após o desempenho da tarefa).

Posteriormente, estudos realizados por Ros *et al.* (1999) reexaminaram as análises de Elizur (1984) e propuseram que o elemento cognitivo poderia ser dividido entre valores intrínsecos e de prestígio. A adição deste último fator (*Prestígio*) poderia tornar mais claro o modelo dos valores relativos ao trabalho, à luz da teoria dos valores gerais proferida por Schwartz (1992).

O fator intrínseco refere-se ao crescimento pessoal derivado da natureza da experiência de trabalho, enquanto que o fator do prestígio deriva da comparação social e afeta a superioridade pessoal. A importância prática desta distinção assenta no facto de que as suas associações com as outras variáveis são propensas a serem muito diferentes, tal como o são no caso dos valores humanos de ordem superior nos quais estes são baseados (Schwartz, 1994; 1996, citados por Ros *et al.*, 1999).

O fator do prestígio seria então introduzido, tornando-se no quarto fator de ordem superior do modelo dos valores relativos ao trabalho, correspondente à autopromoção da teoria de Schwartz (1992), cujos tipos motivacionais (prestígio, poder, autoridade, influência e sucesso no trabalho) eram normalmente incluídos na categoria dos valores extrínsecos (Ginzberg, Ginsburg, Axelrod & Herman, 1951; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Rosenberg, 1957, citados por Ros *et al.*, 1999) ou dos valores intrínsecos (Borg, 1990; Crites, 1961; Elizur, 1984, citados por Ros *et al.*, 1999), sendo que muito raramente eram considerados como constituintes de um valor à parte (como considerado pelos autores O’Conner & Kinnane, 1961; Pryor, 1980; 1987; Robey, 1974, citados por Ros *et al.*, 1999).

Assim, Ros *et al.* (1999) propõem um modelo de quatro valores do trabalho (Figura 2.2), no qual os *valores intrínsecos* se referem a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; os *valores extrínsecos* ou materiais são relativos a metas obtidas pelo resultado do trabalho; os *valores sociais* ou afetivos estão associados a metas relacionais; o *prestígio* diz respeito à busca de poder e reconhecimento, por meio do trabalho.

Figura 2.2. *Estrutura motivacional dos valores relativos ao trabalho (adaptado de Ros et al., 1999).*



O modelo de Ros *et al.* (1999) contribuiu para a clarificação da natureza dos valores laborais, especificando que tipos de valores as pessoas têm maior propensão para distinguir, ou seja, que conjunto de valores é reconhecido pela maioria das sociedades no âmbito do trabalho. O modelo explicou igualmente a estrutura da relação dos valores laborais entre si, indicando que valores têm compatibilidade e que valores entram em conflito, e explorou como o trabalho pode ajudar os indivíduos a atingirem determinadas metas pessoais. Este estudo validou para o contexto do trabalho os dez tipos motivacionais resultantes dos cruzamentos relacionais entre os valores gerais de Schwartz (1992) e os seus resultados demonstraram que são consistentes e transculturais em termos dos seus significados. Note-se, no entanto que estes significados podem variar quando comparados entre grupos de pessoas (Ros *et al.*, 1999; Schwartz, 1992).

A partir do modelo teórico dos valores do trabalho de Ros *et al.* (1999) e dos valores gerais de Schwartz (1992), Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram a EVT, utilizada na presente dissertação. Os seus resultados confirmaram o modelo dos valores relativos ao trabalho de Ros *et al.* (1999), tendo no entanto sido classificados como (Figura 3.2):

- *Realização no trabalho* (intrínseco) – refere-se às metas obtidas a partir do conteúdo do trabalho, tais como a busca de prazer e realização profissional, bem como de

independência de pensamento, autonomia intelectual e criatividade. Corresponde ao valor geral da abertura à mudança;

- *Relações sociais* – busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade, por meio do trabalho. Está positivamente associado ao valor geral da autotranscendência;
- *Prestígio* – refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho; relaciona-se ao valor geral da autopromoção;
- *Estabilidade* (extrínseco) – refere-se às metas obtidas através dos resultados do trabalho, tais como a busca de segurança e ordem na vida, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. Corresponde ao valor geral da conservação.

Figura 3.2. *Relação entre estrutura motivacional dos valores humanos básicos e dos valores relativos ao trabalho.*

Fonte: Schwartz, 1992; Ros et al., 1999; Porto & Tamayo, 2003.



Adicionalmente, Silva (2006) adaptou a EVT, introduzindo a variável da (in)satisfação dos valores relativos ao trabalho, segundo a percepção e relato dos trabalhadores. O seu propósito é viabilizar investigação sobre a (in)satisfação axiológica laboral, partindo do pressuposto de que as possibilidades de conciliação entre os interesses das organizações e as do próprio trabalhador são restritas e que tal pode afetar o trabalho e originar consequências negativas causadoras de sofrimento e doença mental.

Esta adaptação da escala é adotada neste estudo com a premissa de que a não-satisfação dos valores laborais prioritários pode acontecer em diferentes padrões para homens

e para mulheres, se pensarmos que os papéis sociais em contexto de trabalho para homens e mulheres diferem e que a organização pode possibilitar de forma distinta que homens e mulheres satisfaçam os seus valores.

Tal abordagem da satisfação refere-se à satisfação organizacional baseada em características individuais, isto é, em “aspectos disposicionais puramente motivacionais ou relativos aos valores dos sujeitos e ainda a aspetos relacionados com as características “demográficas” dos sujeitos” (Vala, Monteiro, Lima & Caetano, 1994; p.102). A satisfação dos valores relativos ao trabalho priorizados pelos respondentes prende-se com a discrepância entre as suas expectativas (valores) e a resposta da organização onde trabalham a essas mesmas expectativas (ver Heneman, 1985; Lawler, 1981, citados por Vala *et al.*, 1994). Assim, a satisfação resultará da adequação entre as expectativas em relação à situação de trabalho e a resposta da organização às mesmas. Um dos modelos mais marcantes no estudo da satisfação organizacional ao nível individual é o modelo da Discrepância de Lawler (1981, citado por Vala *et al.*, 1994).

Este trabalho acede à perceção individual relativa ao grau em que a organização permite a satisfação dos valores pessoais relativos ao trabalho.

Para além das escalas referidas, podem ser encontrados registos de múltiplos instrumentos desenvolvidos com o objetivo de avaliar os valores relativos ao trabalho, embora Porto e Tamayo (2003) lhes assinalem algumas limitações, como a complexidade de aplicação dos questionários, não terem bases teóricas nos valores humanos universais ou não apresentarem resultados conclusivos. São elas as escalas de Lawrence (1971), Manhardt (1972), Cornelius, Ullman, Meglino, Czajka e Maneely (1985), Taris e Feij (2001), o *Work Values Questionnaire* [WVQ] (1984), o *Minnesota Importance Questionnaire* [MIQ] (1992), o *Questionnaire de Valeurs de Travail* [QVT] de Perron (1977, citado por Savoie, 2003) e o IST (Borges, 1996; 1999, citados por Tamayo, 2007a).

O IST e a EVT foram construídos e validados constituindo uma contribuição importante para o Brasil, visto que não existia no país nenhum instrumento validado para a avaliação dos valores relativos ao trabalho (Tamayo, 2007a). Mesmo assim, Tamayo (2007a) refere a escassez de instrumentos de medida e, particularmente, a ausência de modelos teóricos para os valores relativos ao trabalho. De momento, no Brasil existe já um largo registo de estudos na área dos valores do trabalho, nomeadamente Tamayo (2007a), Paschoal e Tamayo (2005), Porto e Tamayo (2003; 2007), Silva *et al.* (2010).

Em Portugal, apesar de ser maior a quantidade de estudos relativos a valores aplicados a contexto organizacional, Vala *et al.* (2003) descrevem um estudo relativo aos valores do trabalho, no qual Portugal é comparado com a Europa e para o qual foram utilizados os dados disponibilizados pelo EVS. Porém, permanece ainda a necessidade emergente em trazer esta temática para foco no país, de modo a colmatar a falta de investigação específica nesta área, e de desenvolver e validar uma escala para medida dos valores relativos ao trabalho que envolva procedimentos empíricos e que se alicerce num modelo sólido de valores tal como a teoria de Schwartz (1992).

## **2.6. Valores e Cultura**

### **2.6.1. Modelo Multidimensional de Hofstede**

Segundo Hofstede (2003), as desigualdades sociais e as diferenças culturais manifestam-se essencialmente através dos valores, representando as tendências para preferir certos estados das coisas sobre outros, indicando o seu lado bom e mau.

O seu trabalho teórico e empírico contribuiu grandemente na demonstração de que os valores estão inseridos num espectro cultural vasto e que podem ser considerados como variáveis causais e preditoras (Silva, 2006). Para além disso, tem a mais-valia para a presente dissertação de ter sido aplicado em contexto de trabalho e de incluir dados de Portugal e do Brasil. Assim, o modelo de Hofstede (2003) é aqui descrito a título da comparação transcultural realizada em termos dos valores relativos ao trabalho, no sentido em que a forma como brasileiros e portugueses constroem a sua identidade pode influenciar o que homens e mulheres mais valorizam em ambiente de trabalho.

Neste sentido, Triandis (1989) explica que o *self* inclui todos os aspetos de motivação social (normas, intenções, papéis, valores) e que é moldado pela interação com grupos. Isto sugere que os valores relativos ao trabalho e comportamentos subsequentes possam ser influenciados pelos aspetos da socialização a que o indivíduo é exposto no seu contexto de trabalho.

O modelo de Hofstede (2003) é constituído pelas seguintes dimensões:

- a) *Individualismo/Coletivismo*, encaminhando para a forma como o indivíduo se relaciona com o grupo, respetivamente numa lógica de autonomia e de supremacia dos

- valores individuais acima das metas dos grupos a que pertence, ou de interdependência e adoção dos valores dos grupos como seus próprios;
- b) *Masculinidade/Feminilidade*, relativa às implicações sociais de se ter nascido homem ou mulher, mais especificamente à dominância social de valores associados a aspetos materiais e instrumentais ou antes a aspetos relacionais e de cooperação;
  - c) *Distância de Poder*, que aponta para a desigualdade social e a extensão em que os membros da organização aceitam o seu desenho hierárquico e a disposição díspar de poder e autoridade;
  - d) *Evitamento de Incerteza*, referindo-se às maneiras de lidar com situações dubitativas através do controlo pela imposição de normas e evitamento de comportamentos desviantes.

Tanto Portugal como o Brasil representam culturas maioritariamente coletivistas (Hofstede, 2003; Triandis, 1995). O coletivismo remonta para as sociedades nas quais os indivíduos se enquadram em grupos coesos para com os quais se mantêm leais. Paradoxalmente, o individualismo refere-se a sociedades nas quais os laços entre as pessoas são algo soltos, em que cada um deverá cuidar de si mesmo e da sua família direta (Hofstede, 2003).

Triandis, Bontempo, Villareal, Asai e Lucca (1988) concluíram que o coletivismo aparece associado a sociabilidade e integridade familiar. Já o individualismo reflete características como a autorresiliência, a competição, o distanciamento de endogrupos e hedonismo. Schwartz (1994, citado por Triandis, 1995), por seu lado, identificou que os valores coletivistas seriam a segurança, a ordem social, o respeito pela tradição, as boas relações sociais e relações personalizadas, e harmonia no endogrupo. Já os valores individualistas incluiriam o ser curioso e criativo, ter mente aberta e uma vida empolgante e variada, para além de que implicam uma maior tendência para lutar pela igualdade (Triandis, 1989). Triandis (1989) refere ainda que as culturas individualistas são mais propensas para a equidade, enquanto que as coletivistas são inclinadas a usarem a necessidade como norma para a distribuição de recursos. Neste caso, o autor faz o paralelo com as diferenças de género: os homens fazem trocas (equidade) e as mulheres enfatizam relacionamentos comunais (necessidade).

Neste sentido, e embora a cultura do Brasil seja caracterizada como coletivista, Tamayo (2007b) detetou quatro valores próprios da cultura brasileira e concluiu que as mulheres brasileiras tendem a enfatizar mais que os homens os valores relacionados com

interesses coletivos e autotranscendência dos seus interesses individuais pelo benefício do grupo. Esta ideia pode estar relacionada com a dimensão bipolar da masculinidade/feminilidade do modelo de Hofstede (2003).

O Brasil é definido como tendo uma cultura feminina, mas encontra-se no limiar da linha separadora entre a feminilidade e a masculinidade (Hofstede, 2003). Portugal é, por sua vez, mais abertamente caracterizado como um país de cultura feminina.

Esta dimensão cultural sugere que os papéis sociais de género são apenas parcialmente determinados pelas particularidades biológicas de homens e mulheres, sendo que para além da sua finalidade reprodutora, cada sociedade reconhece os seus vários comportamentos sociais como adequados ao sexo feminino ou ao sexo masculino. Tais atribuições podem variar de cultura para cultura, bem como a direção da segregação ocupacional existente em cada país (Hofstede, 1998).

Hofstede (2003) detetou um padrão de valores de trabalho ligados à masculinidade, especificamente a possibilidade de obter salários elevados, obtenção de reconhecimento no trabalho, evoluir na carreira e ter trabalho desafiante (tanto para homens como para mulheres com elevados níveis de masculinidade). Para o polo da feminilidade, o autor encontrou o oposto: ter uma boa relação com o superior direto, ter boas relações de cooperação com colegas de trabalho, habitar uma zona desejável para si e para a sua família e ter a segurança de que poderá manter-se no posto de trabalho atual. O autor denominou esta dimensão das metas de trabalho de *masculinidade/feminilidade*, uma vez que obteve nos seus resultados uma consistência entre homens como apresentando um índice de masculinidade mais elevado do que as mulheres.

As sociedades masculinas apontam para que existe uma distinção clara entre os papéis de género, na qual os homens devem ser assertivos, fortes e focados no sucesso material, enquanto que as mulheres são modestas, carinhosas e preocupadas com a qualidade de vida. Já as sociedades femininas apresentam uma sobreposição de valores de género, nas quais tanto homens como mulheres se devem preocupar com aspetos como ser modesto, carinhoso e preocupados com a qualidade de vida. De qualquer modo, foi descoberto que os valores das mulheres diferem menos de país para país que os valores dos homens, o que irá apontar para o índice de masculinidade que o país tem, sendo mais elevado se as diferenças entre homens e mulheres forem maiores.

Os países femininos são geralmente dominados por valores relativos à conservação e preocupação com os outros, sendo que tanto homens como mulheres podem demonstrar dar grande importância às relações pessoais. Já no contexto de trabalho, tendem a trabalhar para

viver e os gestores a procurarem consenso e a usarem a intuição, mais que nas sociedades masculinas. Estas, por sua vez, vivem para trabalhar e os gestores esperam poder ser assertivos e tomar decisões.

Ainda assim, Hofstede (2003) esclareceu que existe um ponto comum entre a maioria das sociedades, tradicionais ou modernas, que assenta no papel do homem em se focar nas tarefas fora do lar, dominando nos campos da política, da comunidade e do local de trabalho, transformando as subculturas destes campos em relativamente masculinas (Weisgram *et al.*, 2011). As mulheres, por sua vez, tratam da casa e das crianças (Hofstede, 2003). Esta programação da sociedade oferecida pelos pais, apesar de estar a modificar-se nas últimas décadas no sentido das tarefas tipicamente masculinas e femininas se começarem a sobrepor, mantem a tendência natural em repetir este padrão no futuro, de forma inconsciente, tal como é a aprendizagem dos valores (Hofstede, 2003).

Refira-se também que Portugal e o Brasil se apresentam como sociedades nas quais predominam uma grande distância de poder, o que implica que no mundo do trabalho as mulheres ainda não lideram lado a lado aos homens (Hofstede, 1998); e uma elevada procura de evitar a incerteza, o que indica que recorrem à afixação de normas para resolver situações ambíguas.

## CAPÍTULO III: MÉTODO

### 3.1. Objetivos

A questão empírica deste estudo consiste no seguinte:

*Até que ponto as prioridades dadas aos valores relativos ao trabalho, assim como a (in)satisfação dos mesmos, se diferenciam entre homens e mulheres, brasileiros e portugueses?*

Neste prisma, os objetivos deste estudo assentam em:

- a) Verificar índices de priorização e de (in)satisfação dos valores relativos ao trabalho, segundo a percepção dos participantes;
- b) Identificar se existem diferenças significativas nos níveis de priorização e de (in)satisfação dos valores relativos ao trabalho conforme o gênero e o país.

### 3.2. Hipóteses

Em seguimento das contribuições teóricas mencionadas neste trabalho e problemática proposta, emergem as seguintes hipóteses de investigação das quais parte este estudo:

**H1:** Existem diferenças de gênero significativas na priorização dos valores relativos ao trabalho, no sentido em que a) os homens priorizam os valores laborais da realização e do prestígio mais do que as mulheres e b) as mulheres priorizam os valores da estabilidade e das relações sociais mais do que os homens.

Esta hipotetização é explicada pelos estereótipos de gênero, que ditam que as mulheres têm preferência por estabelecer relações pessoais e estão mais associadas à esfera privada no zelo do lar e das crianças, enquanto que os homens procuram competitividade e poder (Amâncio, 1992; Fischer & Marques, 2001; Scott, 1995).

Ros *et al.* (1999) descrevem a estrutura dos valores num sistema de quadrantes, em que a dimensão intrínseca se opõe à extrínseca, o que remete, respetivamente, para a realização no trabalho e a estabilidade. No outro eixo está a dimensão do prestígio oposta à das relações sociais.

Hofstede (2003) fala da segurança como mais importante para as mulheres e os conteúdos do trabalho como mais relevantes para os homens, tais como ter um trabalho desafiante. Também Schwartz e Rubel (2005) postulam que as priorizações masculinas assentam na realização e prestígio e as priorizações femininas, por outro lado, nos valores humanos universais da autotranscendência.

**H2:** Existem diferenças de género significativas na satisfação dos valores relativos ao trabalho, no sentido em que as mulheres obtêm um menor índice de satisfação do que os homens, visto que vários estudos e estatísticas demonstram que as mulheres têm menos oportunidades de aceder a novas profissões, postos de trabalho mais bem remunerados ou de maior responsabilidade hierárquica (Abramo, 2001; CITE, 2011; Ferreira, 2010; IBGE, 2012).

**H3:** Não existem diferenças significativas entre o Brasil e Portugal no que toca à priorização dos valores relativos ao trabalho, considerando que as contribuições de Hofstede (2003) caracterizam a cultura brasileira e a cultura portuguesa como sendo similares ao nível do seu modelo multidimensional.

**H4:** Não existem diferenças significativas entre o Brasil e Portugal relativamente à satisfação dos valores relativos ao trabalho, uma vez que as estatísticas oficiais relativas às disparidades de género no mercado de trabalho (expostas no Capítulo I) indicam um padrão semelhante para ambos os países.

### **3.3. Participantes**

Este estudo incluiu duas amostras independentes, ambas seleccionadas a partir de um critério de amostragem não probabilístico por conveniência, sendo que uma corresponde ao conjunto dos participantes portugueses e a outra ao conjunto dos participantes brasileiros (quadros 1.3 e 2.3).

A amostra brasileira<sup>3</sup> caracteriza-se por um conjunto de 178 estudantes de diversos cursos universitários de uma universidade privada de Goiânia, sendo que a maioria tem o ensino secundário completo, equivalente ao 12º ano (44,07%). Os participantes apresentam idade média de 30,46 anos ( $dp = 8,20$ ), sendo 59,55% do sexo feminino. Os participantes têm tempo médio aproximado de serviço equivalente a 5 anos ( $dp = 5,90$ ).

A amostra selecionada em Portugal, constituída por 129 trabalhadores, foi levantada mediante autorização de dois administradores de uma macro empresa nacional (com mais de 40.000 trabalhadores) do setor privado, que se dedica a múltiplas áreas, tais como o retalho, as telecomunicações e os centros comerciais, e que opera em 29 países, distribuídos por 5 continentes.

Ao nível formal, os seus objetivos são a expansão da sua dimensão e a inovação, atingindo níveis de rentabilidade e investimentos superiores, de modo a criar valor económico e social a longo prazo e levar os benefícios do seu progresso ao maior número de pessoas. Igualmente, preza pelo desenvolvimento profissional dos seus colaboradores através de formação, nos seus percursos distintos, adequando-os aos seus perfis pessoais e exigências da função. Da mesma forma, a organização ambiciona ser devota aos processos de seleção e integração dos recém-chegados, e acredita que as competências dos colaboradores estão diretamente relacionadas com os resultados obtidos.

Os participantes apresentaram uma antiguidade que varia entre menos de um ano e os trinta anos, sendo que a média dos anos de serviço é de 8,54 anos ( $dp = 6,89$ ). Os participantes foram abordados tendo o *e-mail* com o respetivo questionário (Anexo A, p.71) sido distribuído por todos os trabalhadores da sede de escritórios localizada em Lisboa e tendo as participações neste questionário sido opcionais. A amostra recolhida situa-se entre o intervalo de idades dos 22-51 anos, apresentando a idade média de 34,45 anos ( $dp = 6,63$ ). Aproximadamente, são 66,67% do sexo feminino e 33,33% do sexo masculino. Relativamente às habilitações académicas, a maioria dos respondentes possuem o ensino superior completo (55,04%).

---

<sup>3</sup> A amostra referente ao Brasil considerada para este estudo foi levantada no ano de 2006, tendo a sua utilização sido autorizada e disponibilizada pela Dr.<sup>a</sup> Helenides Mendonça, co-autora do estudo de Silva *et al.* (2010), onde a amostra foi também empregada.

Quadro 1.3. *Variáveis sociodemográficas sexo e escolaridade das amostras portuguesa e brasileira.*

	Variável	Nível	Frequência	Porcentagem %
Brasil	Sexo	Masculino	72	40.45
		Feminino	106	59.55
	Escolaridade	Ensino Básico Completo (9º ano)	0	0
		Ensino Secundário Completo (12º ano)	78	44.07
		Ensino Superior Completo (Bacharelato, Licenciatura)	30	16.95
		Pós-graduação, Mestrado, Doutorado	69	38.98
Portugal	Sexo	Masculino	43	33.33
		Feminino	86	66.67
	Escolaridade	Ensino Básico Completo (9º ano)	0	0
		Ensino Secundário Completo (12º ano)	27	20.93
		Ensino Superior Completo (Bacharelato, Licenciatura)	71	55.04
		Pós-graduação, Mestrado, Doutorado	31	24.03

Quadro 2.3. *Variáveis sociodemográficas idade e tempo de serviço na empresa (anos) das amostras portuguesa e brasileira.*

País	Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Brasil	Idade	17	54	30.46	8.20
	Tempo de serviço na empresa atual (anos)	0	25	4.95	5.90
Portugal	Idade	22	51	34.45	6.63
	Tempo de serviço na empresa atual (anos)	0	30	8.54	6.89

### 3.4. Instrumento [EVT]

Foi utilizada a EVT adaptada por Silva (2006) (Anexo B, p.77), moldada para o contexto português em termos de linguagem, mas visando reservar as suas características psicométricas. O questionário é constituído por duas escalas e uma secção dedicada a questões sociodemográficas.

A EVT foi desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003), que, após ter sido respondida por 394 pessoas, obteve bons indicadores de confiabilidade, tornando-a recomendável para pesquisa e diagnóstico.

O objetivo de Porto e Tamayo (2003) com a formulação da EVT foi validar uma escala dos valores relativos ao trabalho baseada nos avanços teóricos relativos à identificação de dimensões universais de valores e à sistematização de trabalhos anteriores neste campo. No desenvolvimento da escala, os autores realizaram um levantamento de instrumentos anteriores, particularmente os instrumentos de Lawrence (1971), Manhardt (1972), Elizur (1984; 1991), Cornelius *et al.* (1985), Harpaz (1990), de Ros *et al.* (1999) e de Taris e Feij (2001) (citados por Porto & Tamayo, 2003), juntamente com um conjunto de 10 entrevistas feitas a trabalhadores. A partir da análise destes dados, 95 itens foram examinados por peritos, restando 71 itens. Após a sua validação, restaram 45 itens, aos quais os inquiridos responderam dentro de uma escala de Likert de 1 (“*nada importante*”) a 5 (“*muito importante*”), tais como “*Realizar um trabalho significativo para mim*”, segundo as suas prioridades axiológicas. Estes 45 itens dividem-se em quatro fatores de valores laborais, inspirados pelo modelo de Ros *et al.* (1999), os quais Porto e Tamayo (2003) denominaram de *Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade*. Estes, transpostos para a teoria dos valores gerais de Schwartz (1992), correspondem, respetivamente, à *Abertura à Mudança, Autotranscendência, Autopromoção e Conservação*.

Acompanhada desta escala, está incluída uma segunda parte no inquérito, desenvolvida por Silva (2006) no Brasil, com o intuito de registar a perceção do respondente acerca do facto da organização onde trabalha lhe permitir ou não satisfazer os seus valores laborais (os mesmos 45 itens da escala anterior), numa escala de 1 (“*não possibilita*”) a 5 (“*possibilita extremamente*”). Esta escala mostrou ter *alfas de Cronbach* consistentes e foi submetida a uma análise semântica com dez participantes que, após a responderem, foram questionados sobre as dificuldades encontradas na compreensão dos itens. Foi realizado, posteriormente, um pré-teste da escala a uma amostra de 178 alunos universitários de uma universidade privada. Os itens da escala foram também submetidos a uma análise fatorial (PAF) com *rotação Varimax*, utilizando os dados do pré-teste. Posteriormente, os dados da amostra passaram também pelos mesmos procedimentos, de modo a confirmar a estrutura proposta por Porto e Tamayo (2003), e os resultados do pré-teste comprovaram que os fatores se agrupam, conforme proposto por Porto e Tamayo (2003).

O *KMO* foi de 0,81 e o *teste de esfericidade de Bartlett* significativo. O figura de sedimentação (*screenplot*) indicou quatro fatores, todos com *eigenvalue* superior a 2, que

explicaram 35,53% da variância. Os fatores apresentaram cargas fatoriais entre 0,30 e 0,79 e excelente consistência interna, validada por meio do *alfa de Cronbach*: relações sociais, *alfa* = 0,86 (12 itens); prestígio, *alfa* = 0,86 (11 itens); realização, *alfa* = 0,95 (15 itens); e estabilidade, *alfa* = 0,87 (7 itens).

Posteriormente ao pré-teste, a autora Silva (2006) aplicou também a mesma escala de satisfação a uma amostra de 220 trabalhadores com mais de um ano de experiência numa organização em Goiânia, no Brasil. Os resultados apresentados por essa amostra indicaram os seguintes *alfas de Cronbach*: relações sociais, *alfa* = 0,84 (12 itens), prestígio, *alfa* = 0,67 (11 itens), realização, *alfa* = 0,76 (15 itens) e estabilidade, *alfa* = 0,52 (7 itens). Apesar dos baixos *alfas de Cronbach* obtidos nesta amostra, a autora manteve todos os itens da escala original previamente validada e publicada por Porto e Tamayo (2003). No presente estudo, porém, uma vez que é feita uma comparação transcultural, houve a necessidade de recorrer a análises fatoriais para eliminar os itens inconsistentes entre amostras, à luz da escala original de Porto e Tamayo (2003), o que nos permitiu obter *alfas de Cronbach* mais elevados e uma escala igual para ambos os países.

### 3.5. Procedimento

Os procedimentos do levantamento de dados da amostra brasileira passaram pela aprovação da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa do Brasil [CONEP] e a permissão da Diretoria dos respectivos departamentos da Universidade onde se levou a cabo a pesquisa, tendo os estudantes sido convidados a fazer parte do estudo posteriormente. Era primeiramente feita a leitura do Termo de Consentimento Informado aos participantes e, após a assinatura do termo, era-lhes assegurado o sigilo no tratamento dos dados, assim como a possibilidade de desistência em qualquer etapa do processo de pesquisa. O protocolo era preenchido individualmente pelo próprio participante e as aplicações foram coletivas e em grupos de alunos na própria sala de aula. Toda a aplicação foi acompanhada por uma das pesquisadoras.

A recolha de dados em Portugal foi solicitada a uma empresa nacional privada localizada em Lisboa, que autorizou e difundiu na intranet dos seus escritórios o e-mail com o link referente ao instrumento criado em formato digital na plataforma GoogleDocs. Os trabalhadores que aceitavam participar no estudo *online* preenchiam um Termo de Consentimento Informado que era gravado junto às respostas dos questionários, respeitando o

anonimato dos dados e dos participantes. O questionário era individual e os participantes seguiam as instruções até finalizarem o seu preenchimento, com a duração aproximada de entre 5 a 10 minutos. Todos os dados eram gravados numa *spreadsheet* do GoogleDocs, de onde é possível transferir os dados para o programa de estatística e análise de dados SPSS versão 17.0. Também foi realizada uma entrevista com a diretora do departamento dos Recursos Humanos, objetivando obter informações sobre algumas características da organização, descritas na primeira secção deste capítulo.



## CAPÍTULO IV: ANÁLISES DOS DADOS E RESULTADOS

### 4.1. Análises Fatoriais [PAF]

Em primeiro lugar, de modo a assegurar que as escalas mediam os mesmos construtos nos dois países, foi necessário extrair para as duas amostras quatro fatores, correspondentes aos valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003), que incluíssem os mesmos itens da EVT. Para tal, foram realizadas análises fatoriais dos eixos principais e rotação oblíqua *Promax* com normalização de *Kaiser* (apropriada para fatores correlacionados entre si), conforme realizado por Porto e Tamayo (2003) no seu estudo de validação da EVT.

Uma vez que a EVT foi validada no Brasil, a primeira análise fatorial do presente estudo foi feita para a amostra brasileira com o intuito de a fazer equivaler à escala original em termos da distribuição dos 45 itens do inquérito pelos quatro fatores relativos ao trabalho. Para tal, foi feita a análise fatorial dos 45 itens com extração dos 4 fatores encontrados por Porto e Tamayo (2003). Adotou-se o critério de manter apenas os itens coincidentes aos obtidos por estes autores e retirando os que ficavam distribuídos em fatores distintos dos previstos na versão original.

De seguida, foi efetuado o mesmo procedimento para a amostra portuguesa e retiraram-se novamente os itens que não coincidiam com a amostra brasileira, de modo a se tornarem comparáveis (ou seja, os itens retirados correspondiam aos itens que portugueses e brasileiros interpretavam de forma diferente, o que poderia pôr em causa a legitimidade ou inviabilizar a comparação).

Já para a escala de (in)satisfação, foram rodados os mesmos itens pelos mesmos fatores que foram obtidos na escala de priorização dos valores, uma vez que a primeira está dependente da segunda e interessava saber de que modo os respondentes satisfaziam cada valor priorizado.

As análises fatoriais obtiveram bons valores *KMO* (acima de .80) e *índices de esfericidade de Bartlett* significativos, indicativos para prosseguir com a análise.

O seguinte quadro anuncia os 32 itens que cumpriram os critérios adotados, consistentes entre amostras (brasileira e portuguesa), e a sua distribuição pelos quatro fatores correspondentes de acordo com a validação da EVT original realizada no Brasil por Porto e Tamayo (2003).

Quadro 1.4. *Divisão dos 32 itens (após PAF) pelos quatro fatores e cargas fatoriais para a escala da priorização dos valores relativos ao trabalho, para o Brasil e Portugal.*

Fator 1 <b>Realização</b>	Cargas Fatoriais		Fator 2 <b>Relações Sociais</b>	Cargas Fatoriais		Fator 3 <b>Prestígio</b>	Cargas Fatoriais		Fator 4 <b>Estabilidade</b>	Cargas Fatoriais	
	BR	PT		BR	PT		BR	PT		BR	PT
Realização pessoal	0.87	0.69	Ser útil para a sociedade	0.82	0.72	Ter fama	0.86	0.73	Ser independente financeiramente	0.81	0.89
Satisfação pessoal	0.77	0.74	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	0.78	0.72	Ter notoriedade	0.64	0.66	Estabilidade financeira	0.69	0.81
Ter prazer no que eu faço	0.77	0.83	Auxiliar os colegas de trabalho	0.72	0.67	<i>Status</i> no trabalho	0.60	0.67	Poder sustentar-me	0.60	0.61
Ser feliz com o trabalho que realize	0.72	0.79	Combater injustiças sociais	0.67	0.64	Ter prestígio	0.56	0.69	Ganhar dinheiro	0.41	0.41
Realizar um trabalho significativo para mim	0.68	0.62	Ter compromisso social	0.65	0.81	Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	0.52	0.71			
Identificar-me com o trabalho	0.66	0.63	Amizade com colegas de trabalho	0.58	0.47	Supervisionar outras pessoas	0.48	0.59			
Gostar do que faço	0.60	0.82	Bom relacionamento com colegas de trabalho	0.56	0.46	Competir com colegas de trabalho para alcançar metas profissionais	0.44	0.43			
Trabalho interessante	0.59	0.88	Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo	0.49	0.39	Obter posição de destaque	0.33	0.81			
Trabalho que requer originalidade e criatividade	0.59	0.67									
Realização profissional	0.49	0.68									
Trabalho intelectualmente estimulante	0.38	0.56									
Aprimorar conhecimentos da minha profissão	0.37	0.55									

Para a escala de priorização dos valores relativos ao trabalho aplicada na amostra brasileira, os itens apresentaram cargas fatoriais com valores entre .33 e .88 e boa consistência interna verificada pelos seguintes *Alfas de Cronbach*: Realização, *alfa* = .90 (12 itens); Relações Sociais, *alfa* = .88 (8 itens); Prestígio, *alfa* = .76 (8 itens); Estabilidade, *alfa* = .79 (4 itens). Já para a escala de satisfação da amostra brasileira, obteve-se uma excelente consistência interna: Realização, *alfa* = .95 (12 itens); Relações Sociais, *alfa* = .85 (8 itens); Prestígio, *alfa* = .84 (8 itens); Estabilidade, *alfa* = .86 (4 itens).

Por sua vez, para a amostra portuguesa, as cargas fatoriais dos itens para a escala de priorização apresentaram valores entre .39 e .88, com os seguintes *alfas*: Realização, *alfa* = .93 (12 itens); Relações Sociais, *alfa* = .85 (8 itens); Prestígio, *alfa* = .86 (8 itens); Estabilidade, *alfa* = .78 (4 itens). Para a escala de satisfação em Portugal, os *alfas* apresentaram muito boa consistência interna: Realização, *alfa* = .96 (12 itens); Relações Sociais, *alfa* = .85 (8 itens); Prestígio, *alfa* = .89 (8 itens); Estabilidade, *alfa* = .89 (4 itens). Mesmo os valores de *alfa de Cronbach* mais baixos nas amostras consideradas para este estudo (entre .70 e .80), estes são considerados aceitáveis e foram assim mantidos de acordo com a escala original publicada e validada por Porto e Tamayo (2003).

Depois da finalização da análise fatorial e equivalência dos fatores para ambas as amostras, foi criada uma variável-índice para cada fator, a qual corresponde ao conjunto das médias das respostas dadas pelos participantes aos itens pertencentes a cada fator. Assim, ficaram criadas quatro variáveis-índice relativas à priorização dos valores de trabalho e quatro variáveis-índice associadas à satisfação dos mesmos, com o intuito de serem utilizadas nas análises comparativas entre gênero e entre país, descritas de seguida.

#### **4.2. Priorização e (In)satisfação dos Valores relativos ao Trabalho, considerando o Gênero e o País**

Utilizando as variáveis-índice mencionadas, foram realizadas ANOVAS Univariadas, uma para cada valor priorizado e uma para cada valor satisfeito, considerando o desenho fatorial 2 (Brasil vs. Portugal)  $\times$  2 (masculino e feminino), com o objetivo de comparar as médias e identificar diferenças de variância significativas. Juntamente, foram realizados Testes *t* de *Student* de modo a identificar os contrastes.

O seguinte quadro expõe as médias e desvios-padrão para cada valor em cada condição, isto é, na priorização e (in)satisfação dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, no Brasil e em Portugal.

Quadro 2.4. *Priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, em Portugal e no Brasil.*

País	Valores Relativos ao Trabalho	Priorização dos Valores (VT)				Média de Satisfação dos Valores (SVT)			
		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
		Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Brasil	Realização	4.32	.63	4.38	.52	3.21	.95	3.08	.90
	Relações Sociais	4.08**	.64	3.92**	.62	3.16	.80	3.17	.73
	Prestígio	3.03	.68	2.97	.72	2.75	.71	2.70	.76
	Estabilidade	4.10	.69	4.24	.57	3.05**	.89	2.75**	.82
Portugal	Realização	4.13	.45	4.23	.52	3.44	.65	3.26	.68
	Relações Sociais	3.53**	.49	3.70**	.52	3.17	.50	3.08	.52
	Prestígio	2.78	.63	2.70	.58	2.78**	.69	2.49**	.61
	Estabilidade	4.34	.44	4.33	.56	3.42**	.73	3.13**	.67

\*\* Diferença significativa ao nível de  $p < 0,05$ .

De acordo com o quadro 2.4, não foram identificados índices de priorização dos valores relativos ao trabalho com diferenças estatisticamente significativas entre os homens e as mulheres da amostra brasileira<sup>4</sup> nem entre os homens e as mulheres da amostra portuguesa<sup>5</sup>. Isto significa que ambos os sexos transmitem um grau equitativo de importância atribuída a cada valor laboral, isto é, à busca de realização profissional, de relações sociais positivas no trabalho, de prestígio na carreira e de estabilidade em âmbito de trabalho e por meio deste. Estes resultados permitem rejeitar a hipótese 1 deste estudo<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> VTRealização ( $t = -0,676$ ;  $p > 0,05$ ); VTRelaçõesSociais ( $t = 1,638$ ;  $p > 0,05$ ); VTPrestígio ( $t = 0,507$ ;  $p > 0,05$ ); VTEstabilidade ( $t = -1,431$ ;  $p > 0,05$ ).

<sup>5</sup> VTRealização ( $t = -1,123$ ;  $p > 0,05$ ); VTRelaçõesSociais ( $t = -1,759$ ;  $p > 0,05$ ); VTPrestígio ( $t = 0,705$ ;  $p > 0,05$ ); VTEstabilidade ( $t = 0,030$ ;  $p > 0,05$ ).

<sup>6</sup> Note-se que os resultados aqui obtidos para a amostra brasileira no que toca às diferenças de género na priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho não foram os mesmos que os encontrados por Silva *et al.* (2010). Supõe-se que esse contraste de resultados se deva a questões de escala, uma vez que o número de itens e os *alfas de Cronbach* obtidos a partir da PAF não coincidem. Assim,

No entanto, a medida em que a organização permite aos respondentes satisfazerem os seus valores relativos ao trabalho parece mostrar algumas diferenças significativas entre homens e mulheres para ambos os países. Em Portugal, essa diferença denota-se na satisfação do prestígio ( $t = 2,445$ ;  $p < 0,05$ ) e da estabilidade ( $t = 2,245$ ;  $p < 0,05$ ), sendo que são os homens que apresentam maior índice de satisfação do que as mulheres (figuras 1.4 e 2.4).

Figura 1.4. *Satisfação do Prestígio em Portugal para homens e mulheres (médias).*

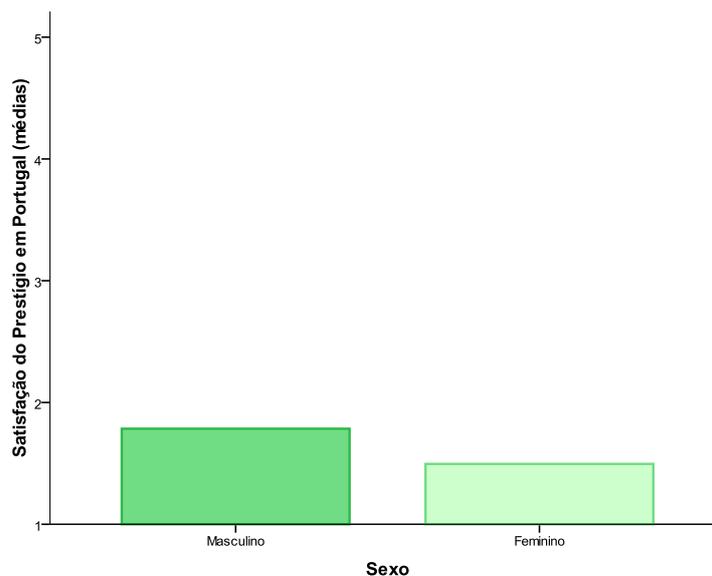
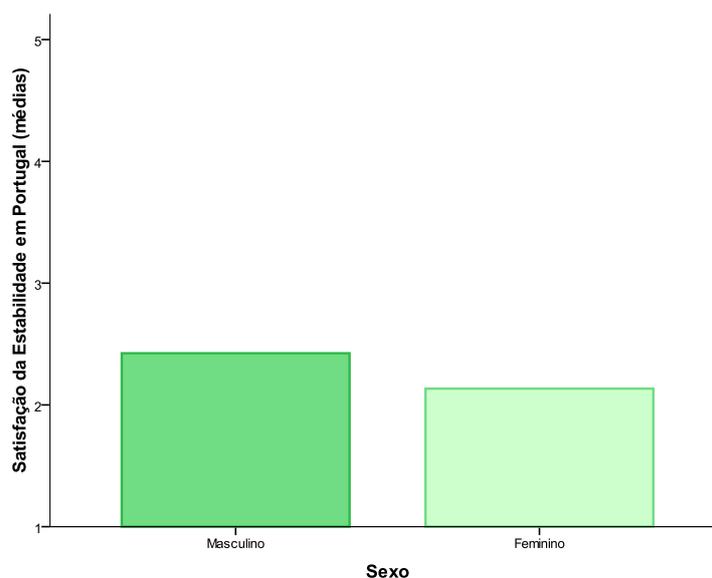


Figura 2.4. *Satisfação da Estabilidade em Portugal para homens e mulheres (médias).*



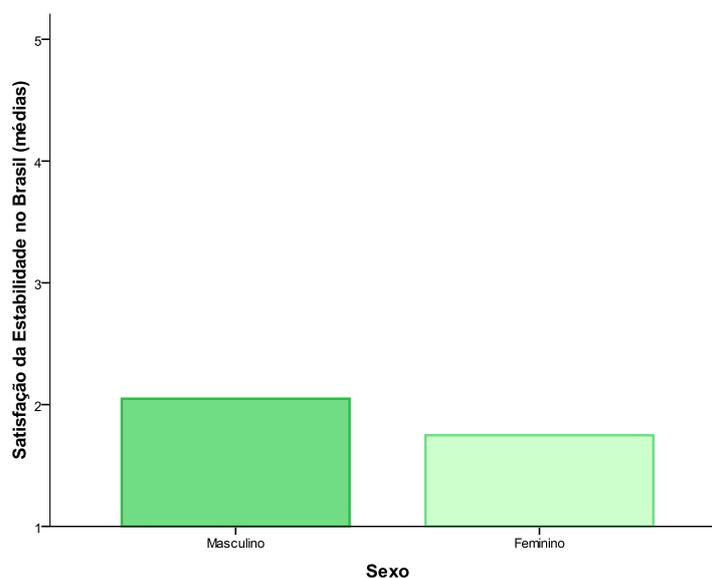

---

sugere-se a replicação deste estudo com uma amostra brasileira mais recente e a validação da EVT em Portugal, de modo a facilitar as comparações transculturais com uma escala afixada.

Então, embora os homens portugueses também não pareçam estar inteiramente satisfeitos, as mulheres portuguesas declaram ainda um maior nível de insatisfação no sentido em que as suas expectativas em ganhar notoriedade e estatuto, ter oportunidades de progredir na carreira, bem como de obter as condições financeiras ideais, não são totalmente tornadas realidade no seu local de trabalho.

Já no Brasil, apenas a estabilidade parece ser significativamente mais satisfeita ( $t = 2,315$ ;  $p < 0,05$ ) pelos homens do que pelas mulheres (Figura 3.4).

Figura 3.4. *Satisfação da Estabilidade no Brasil para homens e mulheres (médias).*



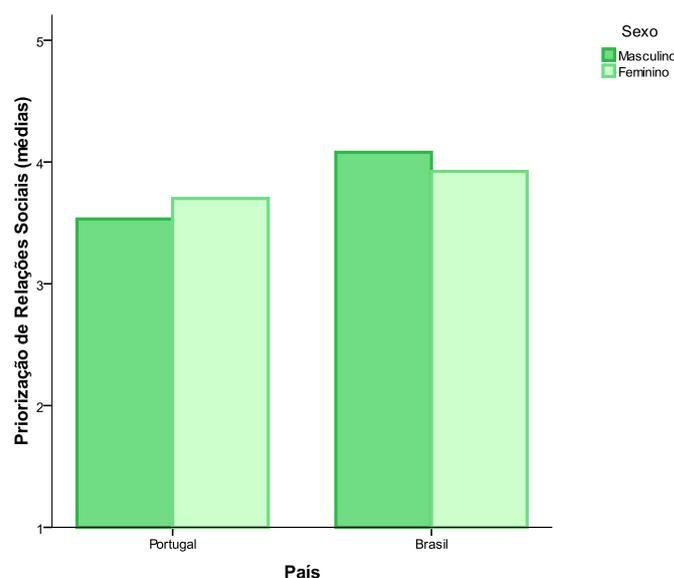
Estes achados vêm confirmar parcialmente a hipótese 2 deste estudo, sendo que os restantes valores relativos ao trabalho são semelhantemente satisfeitos no local de trabalho tanto por homens como por mulheres, para ambas as amostras.

Uma vez que tanto em Portugal como no Brasil foi encontrada uma disparidade de género no que toca à satisfação da estabilidade, torna-se interessante verificar também se essa quebra é significativamente maior, menor ou equitativa num dos países em relação ao outro. No entanto, os resultados da ANOVA não detetaram diferenças significativas, o que implica que a distância entre homens e mulheres nesta instância é equivalente em ambos os países ( $F = 0,002$ ;  $p > 0,05$ ). Ou seja, a extensão na qual os homens percecionam um maior nível de satisfação do fator da estabilidade do que as mulheres é equivalente entre os dois países.

Apesar de não ter sido encontrada, para nenhum dos países, uma diferença significativa entre o grau em que as mulheres e os homens priorizam as relações sociais no

trabalho, foi possível identificar um resultado significativo na interação do sexo com o país ( $F = 5,368; p < 0,05$ ). Assim, foram feitos Testes  $t$  para análise dos contrastes e estes apresentaram que os homens brasileiros consideram mais importante manter relações sociais positivas no ambiente de trabalho do que os homens portugueses ( $t = 4,8446; p < 0,01$ ), e o mesmo acontece para as mulheres brasileiras comparativamente às mulheres portuguesas ( $t = 2,6399; p < 0,01$ ) (Figura 4.4).

Figura 4.4. *Priorização das Relações Sociais por sexo e país (médias).*



Também em teste da hipótese 3, foi possível detetar através das ANOVAS diferenças significativas entre brasileiros e portugueses. No geral, segundo o quadro seguinte, os brasileiros priorizam significativamente mais o valor da realização ( $F = 6,870; p < 0,01$ ), do prestígio ( $F = 10,819; p < 0,01$ ) e, como já foi visto anteriormente, das relações sociais ( $F = 30,029; p < 0,01$ ) do que os portugueses (figuras 5.4, 6.4 e 7.4).

Quadro 3.4. *Priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, para Portugal e para o Brasil.*

	Valores Relativos ao Trabalho	País		País		Género			
		Portugal		Brasil		Homens		Mulheres	
		Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Média de Priorização dos Valores (VT)	Realização	4.19*	.49	4.36*	.57	4.25	.58	4.31	.53
	Relações Sociais	3.64*	.52	3.99*	.63	3.88	.64	3.82	.59
	Prestígio	2.73*	.59	2.99*	.69	2.94	.67	2.85	.67
	Estabilidade	4.34**	.52	4.18**	.63	4.19	.62	4.28	.56
Média de Satisfação dos Valores (SVT)	Realização	3.32**	.68	3.13**	.92	3.29	.85	3.16	.81
	Relações Sociais	3.11	.51	3.16	.76	3.16	.70	3.13	.65
	Prestígio	2.59	.65	2.72	.74	2.76	.70	2.61	.69
	Estabilidade	3.23*	.70	2.87*	.86	3.19*	.85	2.92*	.78

\* Diferença significativa ao nível de  $p < 0,01$  e \*\* Diferença significativa ao nível de  $p < 0,05$ .

Figura 5.4. *Priorização da Realização em Portugal e no Brasil (médias).*

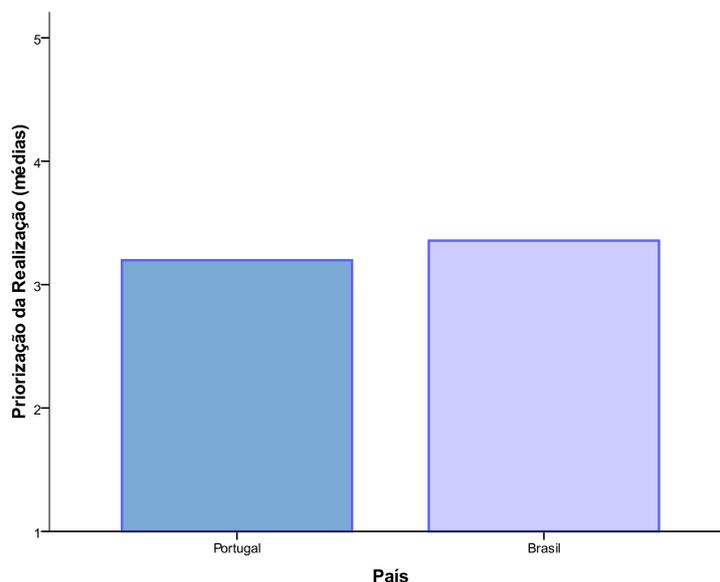


Figura 6.4. *Priorização do Prestígio em Portugal e no Brasil (médias).*

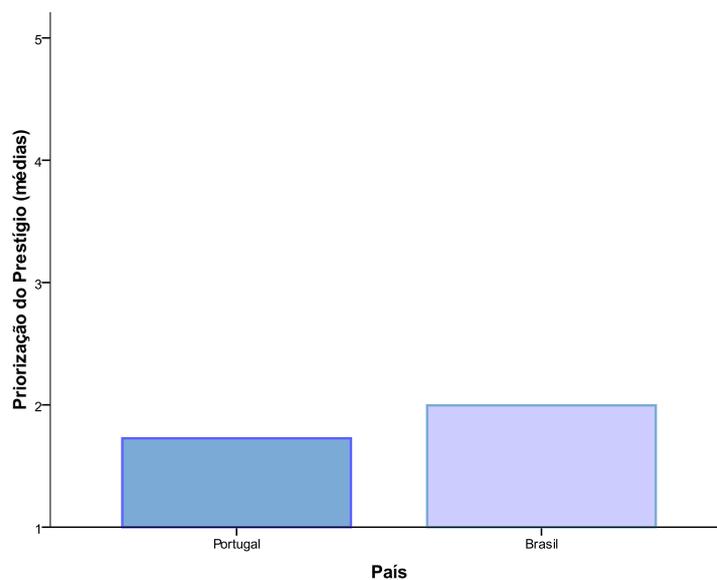
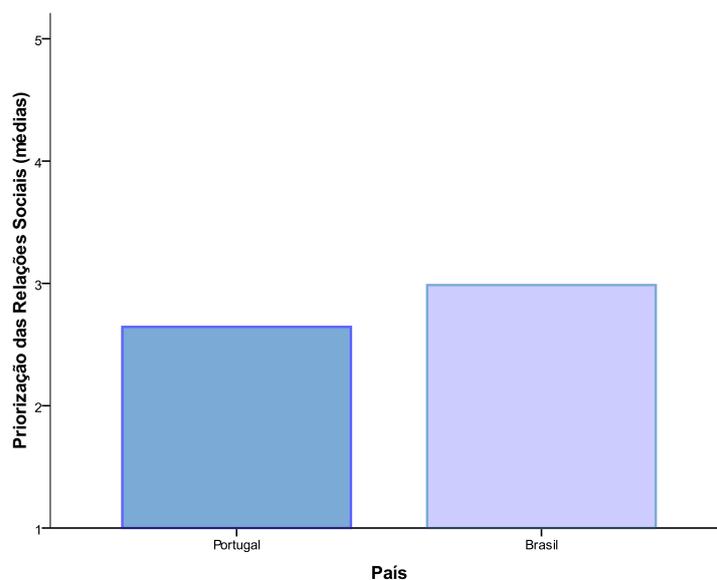


Figura 7.4. *Priorização das Relações Sociais em Portugal e no Brasil (médias).*



Em paradoxo, os portugueses priorizam mais que os brasileiros o valor da estabilidade ( $F = 5,567$ ;  $p < 0,05$ ), tal como a veem ser mais satisfeita do que os brasileiros ( $F = 16,051$ ;  $p < 0,01$ ). Igualmente, os portugueses conseguem satisfazer mais o valor da realização do que os brasileiros ( $F = 4,116$ ;  $p < 0,05$ ) (figuras 8.4, 9.4 e 10.4). Estes achados contribuíram para rejeitar a hipótese 3 e confirmar parcialmente a hipótese 4.

Figura 8.4. *Priorização da Estabilidade em Portugal e no Brasil (médias).*

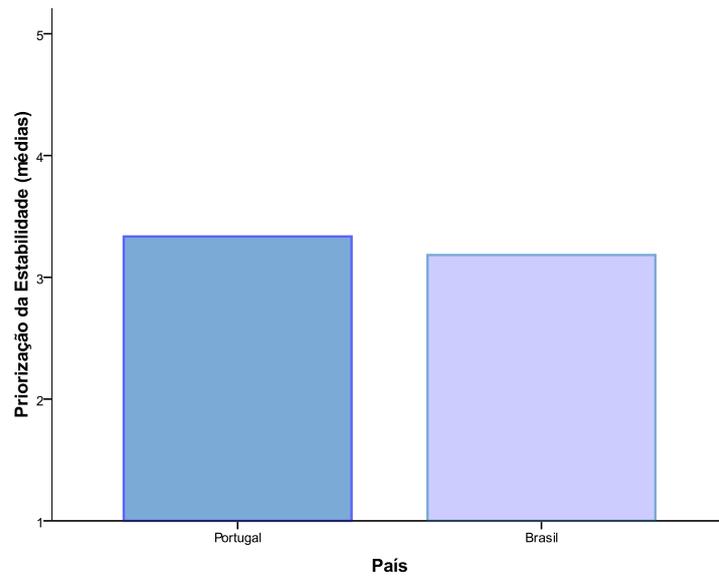


Figura 9.4. *Satisfação da Estabilidade em Portugal e no Brasil (médias).*

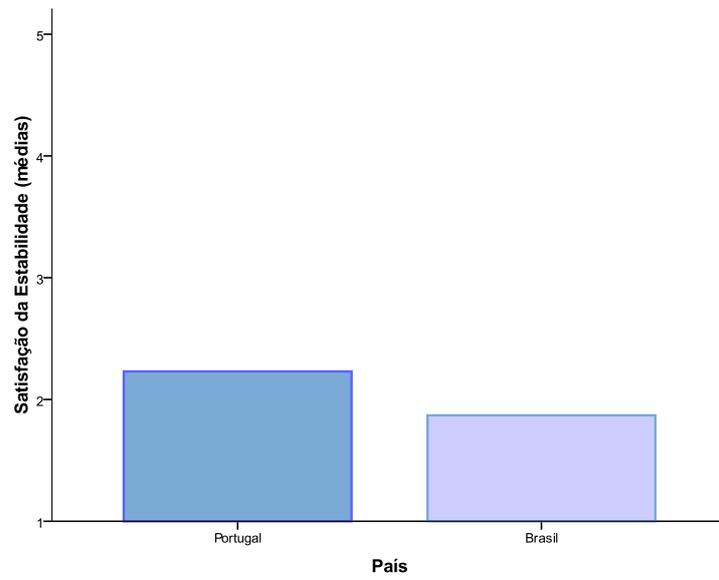
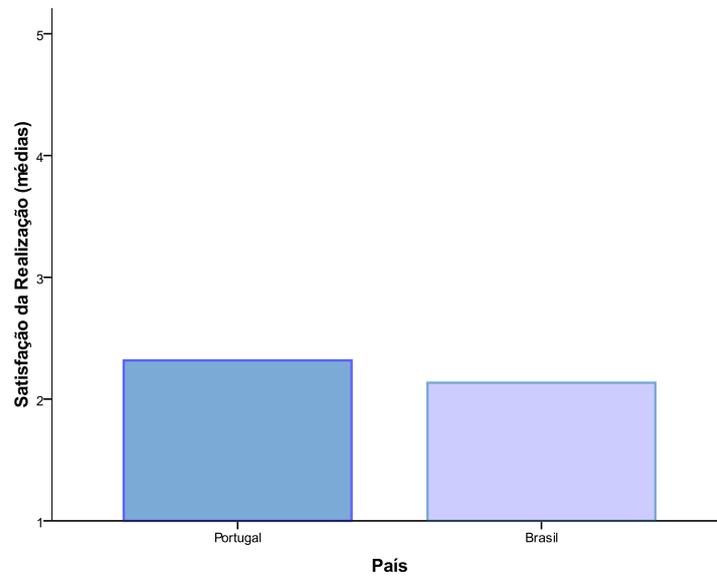


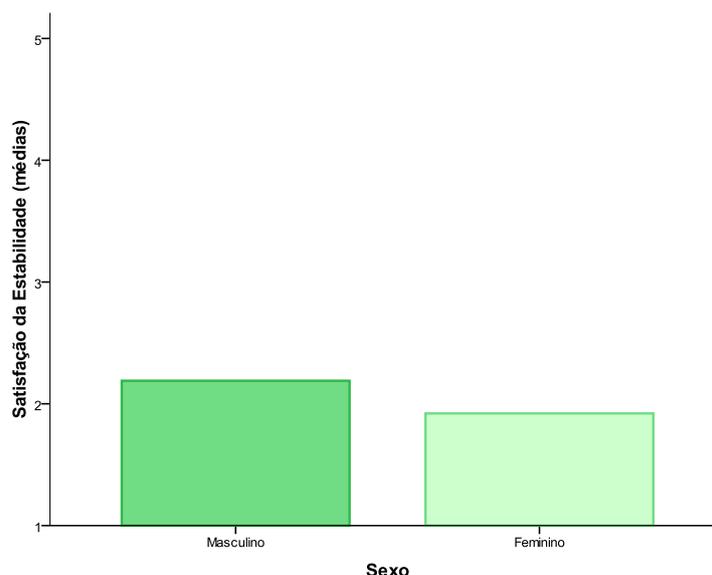
Figura 10.4. *Satisfação da Realização em Portugal e no Brasil (médias).*



Estes resultados referentes à satisfação dos valores do trabalho para brasileiros e portugueses vêm confirmar apenas parcialmente a hipótese 4 deste estudo, demonstrando que os brasileiros percebem ter mais entraves em realizar as suas prioridades axiológicas, principalmente no que concerne à estabilidade e à realização no mundo do trabalho, do que os portugueses.

Os mesmos testes estatísticos corroboram uma discrepância entre homens e mulheres no geral, considerando brasileiros e portugueses como uma só amostra. Neste caso, foi encontrada uma diferença significativa entre homens e mulheres na satisfação da estabilidade no local de trabalho ( $F = 9,674$ ;  $p < 0,01$ ), sendo que são os homens quem tem possibilidade de a satisfazer num mais elevado grau do que as mulheres (Figura 11.4). Este resultado faz sentido, visto que, como mencionado anteriormente, em ambos os países esta diferença é detetada no mesmo sentido e extensão.

Figura 11.4. Satisfação da Estabilidade para a totalidade de homens e mulheres, considerando as duas amostras (médias).



Adicionalmente às análises estatísticas relevantes para a testagem das hipóteses deste estudo, foram efetuadas também quatro matrizes de correlação entre a priorização e satisfação, uma para cada valor relativo ao trabalho, com a finalidade de identificar se a priorização pessoal dos valores laborais está correlacionada com a medida em que o indivíduo percebe que esses valores são satisfeitos pela organização onde trabalha (Quadro 4.4).

Quadro 4.4. Matriz de correlação entre priorização e satisfação dos valores relativos ao trabalho em Portugal e no Brasil.

Priorização × Satisfação dos Valores relativos ao Trabalho	Portugal	Brasil
Realização	0,207**	0,231*
Relações Sociais	0,296*	0,344*
Prestígio	0,379*	0,262*
Estabilidade	-0,032	-0,023

\* Correlação de Pearson significativa ao nível de  $p < 0,01$ ;

\*\* Correlação de Pearson significativa ao nível de  $p < 0,05$ .

Como é possível observar no quadro em cima, o único valor laboral cuja priorização não está significativamente correlacionada com a sua satisfação é a estabilidade, em ambos os países. Isso significa que a importância que os inquiridos atribuem à estabilidade é independente da oportunidade que estes têm para a satisfazer na organização em que se inserem. Os restantes valores de trabalho apresentam correlações significativas e positivas

entre o índice de priorização e de satisfação. Isto implica que quanto mais o indivíduo prioriza determinado valor, mais tendência apresenta para interpretar ou acreditar que a empresa onde trabalha lhe irá possibilitar a satisfação desse mesmo valor, ou vice-versa – que quanto mais o indivíduo acreditar que a organização lhe possibilita a realização dos valores, mais o sujeito a poderá priorizar, numa relação diretamente proporcional positiva. Tal não acontece para o fator da estabilidade financeira, sendo que, já à partida, os trabalhadores não confiam que vão receber o salário desejado.

Foram criadas também quatro variáveis-índice de discrepância que correspondem à diferença entre a satisfação e a valorização de cada valor relativo ao trabalho (SVT - VT). Seguidamente foram feitas quatro ANOVAS Univariadas, uma para cada nova variável criada, cruzadas com as variáveis independentes *país* e *sexo*, e Testes *t* de amostras independentes para poder contrastar e identificar as comparações de médias significativas (Quadro 5.4).

Quadro 5.4. *Variáveis-índice de discrepância entre satisfação e priorização dos valores relativos ao trabalho para homens e mulheres, em Portugal e no Brasil (médias).*

		Brasil		Portugal	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Valores Relativos ao Trabalho					
Variável-índice de Discrepância entre a satisfação e a priorização (SVT - VT)	Realização	-1.11	-1.29	-0.69**	-0.97**
	Relações Sociais	-0.92	-0.76	-0.37**	-0.62**
	Prestígio	-0.28	-0.27	0.01	-0.20
	Estabilidade	-1.05*	-1.49*	-0.91	-1.20

\*Diferença significativa ao nível de  $p < 0,01$  e \*\*Diferença significativa ao nível de  $p < 0,05$ .

Como é possível observar, os resultados apresentaram maioritariamente médias negativas. Tal demonstra que, na generalidade, os inquiridos de ambas as amostras sentem que, em média, a organização onde estão inseridos não valoriza os valores do trabalho tanto quanto eles, não lhes permitindo portanto a sua total satisfação. A maior discrepância encontrada é, claramente, em termos do valor da estabilidade e, essencialmente, para as mulheres, mais acentuada no caso do Brasil, o que vai ao encontro das matrizes de correlação descritas anteriormente e das restantes análises comparativas feitas entre género e país.

A única exceção é relativamente ao fator de prestígio, em que apenas os homens portugueses parecem perceber que a organização onde trabalham tende a valorizá-lo praticamente tanto quanto eles ( $\mu = +0,01$ ), apesar de não ser um dado significativo.

Comparando homens e mulheres em cada país separadamente, denotam-se algumas diferenças significativas, testadas através de Testes  $t$ . As mulheres portuguesas percebem uma maior discrepância do que os homens portugueses relativamente ao valor da realização ( $t = 2,054$ ;  $p < 0,05$ ) e ao das relações sociais ( $t = 2,246$ ;  $p < 0,05$ ) (figuras 12.4 e 13.4). Isto significa que, do seu ponto de vista, a organização onde trabalham não valoriza tais valores tanto quanto elas.

Figura 12.4. *Discrepância entre satisfação e priorização da Realização para homens e mulheres em Portugal (médias).*

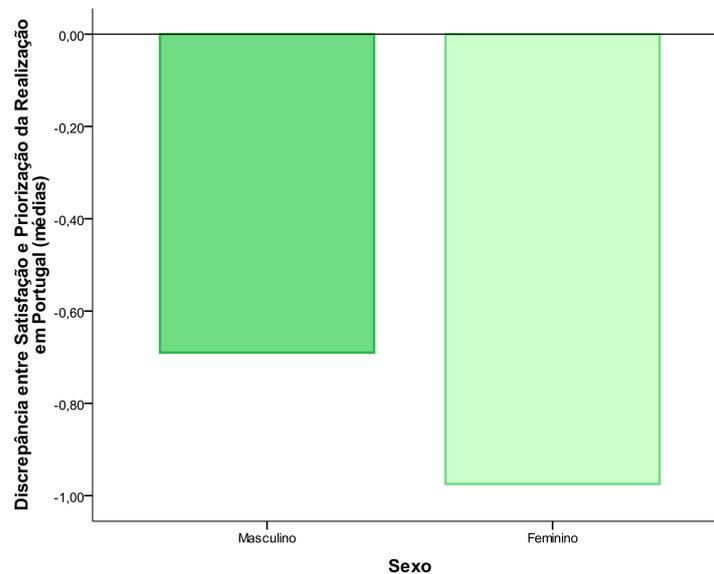
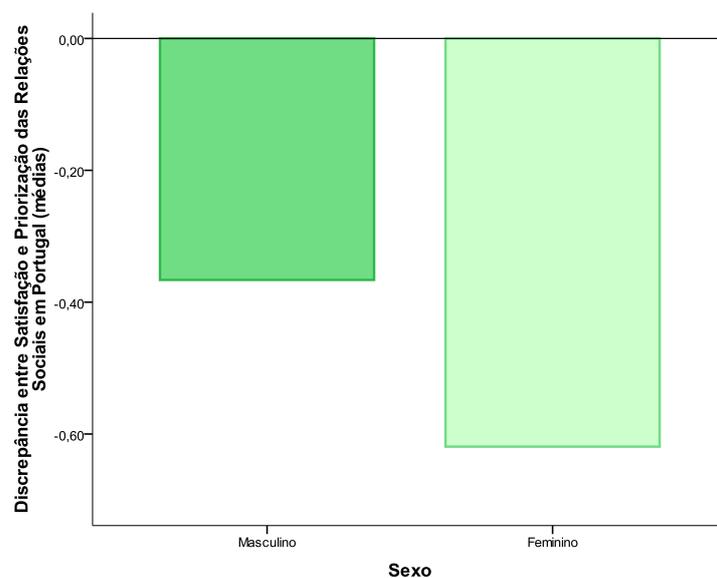
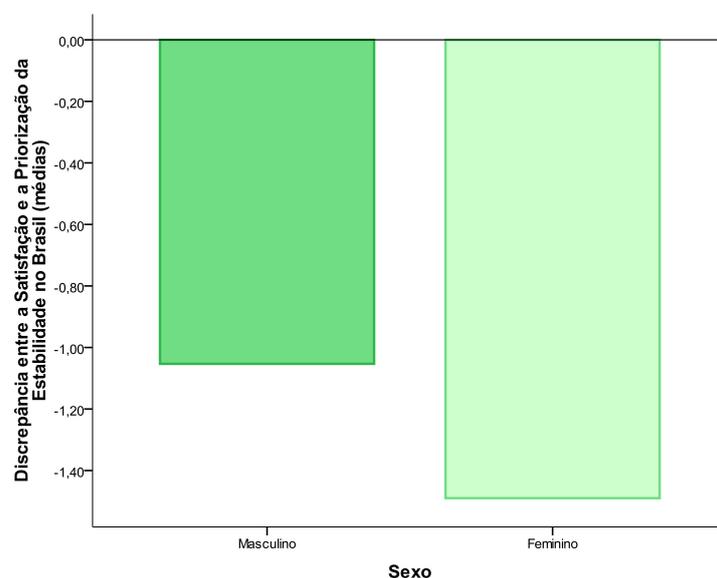


Figura 13.4. *Discrepância entre satisfação e priorização das Relações Sociais para homens e mulheres em Portugal (médias).*



Já no Brasil, a discrepância entre a satisfação e a priorização do valor da estabilidade é mais sentida pelas mulheres do que pelos homens ( $t = 2,707$ ;  $p < 0,01$ ) (Figura 14.4).

Figura 14.4. *Discrepância entre satisfação e priorização da Estabilidade para homens e mulheres no Brasil (médias).*



Segundo o quadro seguinte, e considerando a totalidade dos homens e a totalidade das mulheres (brasileiros e portugueses), é detetada uma diferença significativa para o valor da realização ( $F = 4,956$ ;  $p < 0,05$ ) e da estabilidade ( $F = 9,276$ ;  $p < 0,01$ ). Em ambos os casos,

são as mulheres quem sente maior discrepância negativa entre a sua valorização destes valores e a valorização que a empresa onde trabalham lhes fornece (figuras 15.4 e 16.4).

Quadro 6.4. *Variáveis-índice de discrepância entre satisfação e priorização dos valores relativos ao trabalho, para a totalidade de homens e mulheres, de portugueses e brasileiros (médias).*

	Valores Relativos ao Trabalho	País		Género	
		Brasil	Portugal	Homens	Mulheres
Variável-índice de Discrepância entre a satisfação e a priorização (SVT - VT)	Realização	-1.22*	-0,88*	-0.95**	-1.15**
	Relações Sociais	-0.82*	-0.53*	-0.71	-0.69
	Prestígio	-0.28	-0.13	-0.17	-0.24
	Estabilidade	-1.31	-1.10	-1.00*	-1.36*

\*Diferença significativa ao nível de  $p < 0,01$  e \*\*Diferença significativa ao nível de  $p < 0,05$ .

Figura 15.4. *Discrepância entre satisfação e priorização da Realização para a totalidade de homens e mulheres, considerando as duas amostras (médias).*

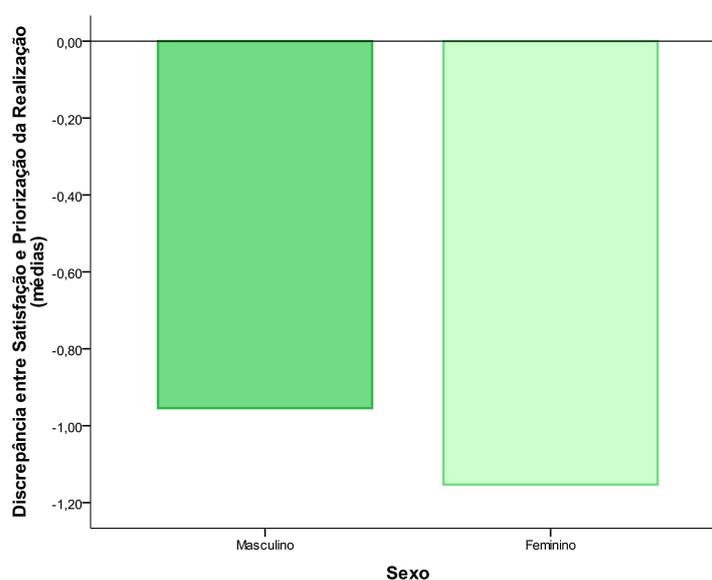
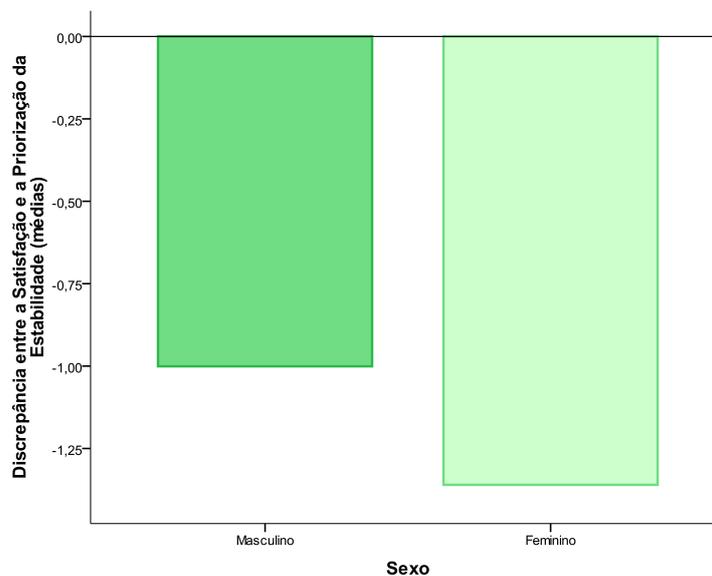


Figura 16.4. *Discrepância entre satisfação e priorização da Estabilidade para a totalidade de homens e mulheres, considerando as duas amostras (médias).*



Por outro lado, na comparação dos brasileiros com os portugueses (sem separação por género), os brasileiros percebem maior discrepância do que os portugueses na medida em que a valorização que a empresa onde trabalham fornece aos valores da realização ( $F = 12,444$ ;  $p < 0,01$ ) e das relações sociais ( $F = 15,584$ ;  $p < 0,01$ ) é menor do que a valorização que os respondentes lhes dão (figuras 17.4 e 18.4).

Figura 17.4. *Discrepância entre satisfação e priorização da Realização em Portugal e no Brasil (médias).*

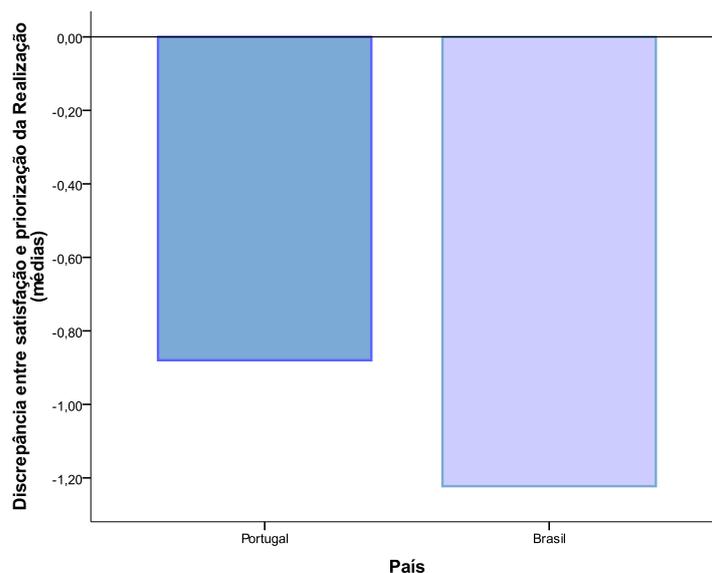
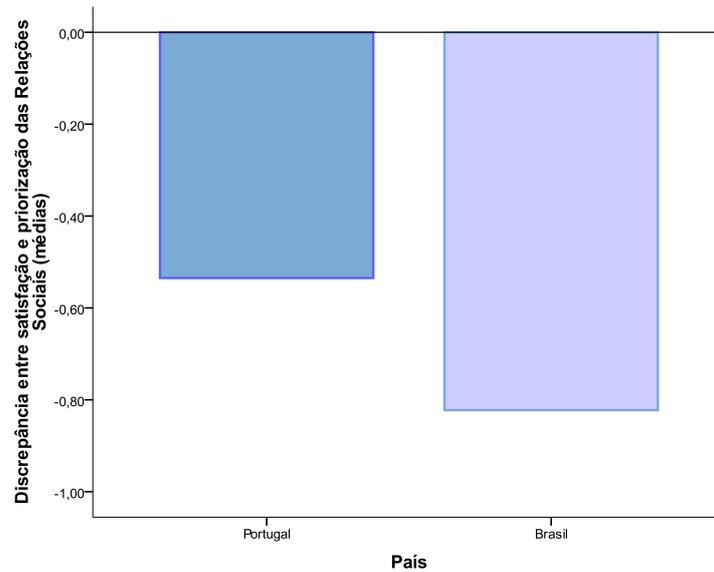
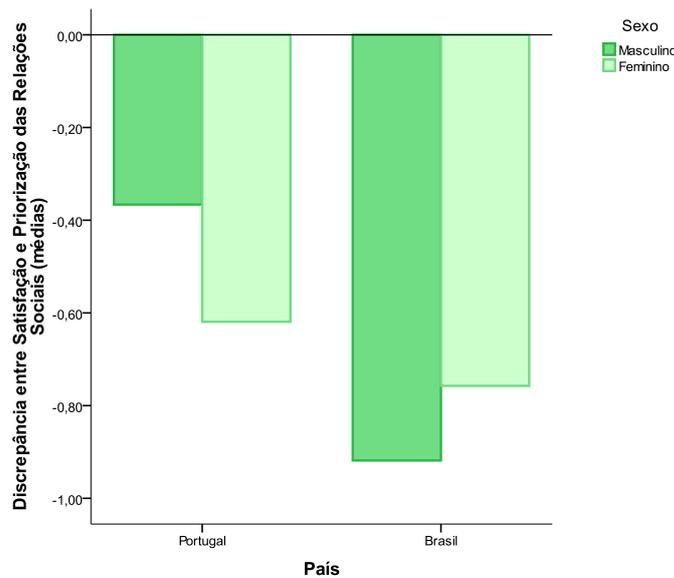


Figura 18.4. *Discrepância entre satisfação e priorização das Relações Sociais em Portugal e no Brasil (médias).*



A interação entre *país* e *sexo*, por sua vez, demonstrou uma diferença significativa entre os homens brasileiros e os homens portugueses referente à discrepância sentida entre o seu nível de priorização das relações sociais e o grau em que a organização as valoriza ( $F= 5,368; p < 0,05$ ), sendo os homens brasileiros quem percebe a maior discrepância ( $t = 3,6658; p < 0,01$ ) (Figura 19.4).

Figura 19.4. *Discrepância entre satisfação e priorização das Relações Sociais por país e sexo (médias).*



Em síntese, os resultados obtidos permitiram rejeitar a hipótese 1, na medida em que homens e mulheres priorizaram equitativamente todos os valores relativos ao trabalho, e a hipótese 3, sendo que os brasileiros e os portugueses, por sua vez, priorizaram distintivamente todos os valores relativos ao trabalho. Todavia, foi possível confirmar parcialmente as hipóteses 2 e 4 (relembrar hipóteses na página 29).

Em média, os brasileiros priorizam mais do que os portugueses as relações sociais, o prestígio e a realização no trabalho, e apenas a estabilidade financeira é mais valorizada pelos portugueses comparativamente aos brasileiros. Os portugueses percebem uma maior satisfação da realização e da estabilidade do que os brasileiros. Ou seja, apesar de os brasileiros priorizarem os valores relativos ao trabalho, no geral, mais do que os portugueses, são os portugueses quem percebem satisfazê-los mais.

Mesmo assim, tanto no Brasil como em Portugal existe uma insatisfação generalizada relativamente à estabilidade financeira proporcionada pelo local de trabalho e as mulheres parecem ser as mais penalizadas. Especificamente em Portugal, também o prestígio é um fator que as mulheres sentem satisfazer significativamente menos do que os homens.

Efetivamente, ao contrário dos restantes três valores relativos ao trabalho, nem sequer foi encontrada uma correlação entre a priorização e a satisfação do valor da estabilidade, o que implica que o grau em que os indivíduos valorizam a obtenção de boas condições financeiras por meio do trabalho não está associado à percepção do que a organização irá proporcionar. Pelo contrário, a priorização da realização, das relações sociais e do prestígio está significativa e positivamente correlacionada com a sua satisfação, o que significa que quanto mais os indivíduos as priorizam, mais a organização satisfaz estes valores. Não obstante, observou-se que a generalidade dos inquiridos, em média, percebem que a organização onde trabalha valoriza menos que o próprio sujeito cada valor relativo ao trabalho e, conseqüentemente, não lhe possibilita a sua satisfação por inteiro. Neste sentido, as mulheres são novamente quem mais sente esta dissonância, no Brasil relativamente à estabilidade e em Portugal relativamente à realização e às relações sociais. Considerando o conjunto total das mulheres inquiridas nos dois países, estas apresentam maior discrepância na realização e estabilidade do que a totalidade dos homens. Por outro lado, considerando os brasileiros na totalidade, estes em média sentem maior discrepância na realização e nas relações sociais quando comparados com os portugueses.



## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Considerando os objetivos desta investigação, relembra-se que os resultados obtidos serão discutidos em torno das seguintes quatro hipóteses: (1) os homens priorizam mais os valores laborais da realização e do prestígio, e as mulheres priorizam mais a estabilidade e as relações sociais; (2) as mulheres satisfazem menos os valores laborais do que os homens; (3) brasileiros e portugueses priorizam equitativamente os valores laborais; (4) brasileiros e portugueses satisfazem equitativamente os valores laborais.

Os resultados alcançados permitiram rejeitar a **hipótese 1**, o que é interessante do ponto de vista em que esta foi construída a partir de assunções teóricas que afirmam que a) a adoção de certos valores sociais possa constituir um dos fatores geradores das diferenças de gênero presentes em vários papéis sociais, tais como o trabalho (Amâncio, 1992; Beutel & Marini, 1995; Fischer & Marques, 2001), e que b) as priorizações femininas estão habitualmente associadas aos valores humanos universais relativos à autotranscendência e as priorizações masculinas, por seu lado, estão ligadas à realização e prestígio (Schwartz & Rubel, 2005), numa lógica conflituante entre homens e mulheres (Schwartz, 1992).

Todavia, é importante relevar que o estudo da hierarquização dos valores do trabalho conforme o gênero tem sido assunto de debate e contradição: por exemplo, paradoxalmente aos pressupostos de Schwartz e Rubel (2005), Tolbert e Moen (1998) consideram que as mulheres estão mais ligadas aos fatores intrínsecos e os homens aos extrínsecos. Igualmente, Estivalet *et al.* (2011), utilizando a EVT, identificaram que as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal. Já os homens valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas.

Os achados do presente estudo vêm refutar todas as assunções anteriores, demonstrando que homens e mulheres priorizam de forma semelhante os valores relativos ao trabalho. Uma hipótese explicativa para tal pode estar relacionada com a influência da socialização entre homens e mulheres em ambiente de trabalho sobre a formação dos valores laborais, na qual são relevantes as características culturais implicadas. Em segundo lugar, a crescente participação das mulheres no mundo do trabalho e a evolução da vida familiar e profissional para homens e mulheres (nas quais já existe alguma igualdade em termos de divisão das tarefas domésticas, de criação dos filhos e de condições e categoriais de trabalho) podem originar uma equiparação dos valores laborais tidos por homens e mulheres. Assim, os

resultados sugerem que talvez outras variáveis possam estar envolvidas nos retornos desiguais que homens e mulheres alcançam no trabalho, em Portugal e no Brasil.

Uma terceira hipótese remete para que a postura das mulheres em contexto de trabalho possa ser masculinizada por razões de ser mais aceite e valorizada. Em contraste, devido aos estereótipos de género presentes nas sociedades, é plausível que os valores ditos priorizados pelos inquiridos possam ter sido mais ou menos admitidos, por desejabilidade social. Por último, em culturas como a do Brasil e a de Portugal, sendo consideradas femininas por Hofstede (2003), é possível que os homens deem igual prioridade às relações sociais e à estabilidade que as mulheres.

De facto, isto ressalta a necessidade de se continuarem a replicar estudos nesta área, que reflitam sobre os diversos fatores associados às representações do masculino e do feminino, com vista a obter uma resposta mais alargada e coerente acerca do que homens e mulheres realmente valorizam no contexto de trabalho, em diferentes culturas.

Relativamente à **hipótese 2**, os resultados mostram que, efetivamente, as mulheres brasileiras, tal como as portuguesas, estão menos satisfeitas do que os homens relativamente à extensão em que a organização em que se inserem lhes possibilita alcançar o valor da estabilidade, e o mesmo acontece com o valor do prestígio para as mulheres portuguesas. Isto vai ao encontro das evidências estatísticas relativas às desigualdades de género no trabalho existentes em Portugal e no Brasil (CITE, 2011; IBGE, 2012), que comprovam que as mulheres auferem salários mais baixos e não têm tantas oportunidades de liderar lado a lado aos homens, por razões de existir ainda uma distância de poder significativa nestas culturas (Hofstede, 1998).

Coloca-se a suposição de não ter sido detetada na amostra brasileira uma diferença significativa entre homens e mulheres no que toca à satisfação do prestígio, tal como a verificada na amostra portuguesa, pelo facto de se tratar de um conjunto de estudantes universitários, no qual provavelmente homens e mulheres aguardam a finalização dos estudos superiores para poderem evoluir na carreira. Note-se que, mesmo assim, existem estatísticas oficiais demonstrativas de um maior número de homens no mercado de trabalho em posições hierárquicas mais elevadas e com escolaridade mais baixa do que as mulheres.

Embora a **hipótese 3** tenha sido traçada de acordo com as similaridades culturais entre Portugal e Brasil, os resultados obtidos que conduzem à sua rejeição são desfavoráveis à conceptualização de Hofstede (2003) de que quanto maior for o grau de feminilidade de uma dada cultura, mais os membros da mesma demonstrarão uma preocupação em manter relações sociais positivas. Pelos dados do autor, o Brasil encontra-se no limite entre a feminilidade e a

masculinidade e é também menos coletivo que Portugal. No entanto, declarou maior atribuição de importância em manter amizade com os colegas de trabalho, em ter uma postura de ajuda e compromisso social, do que Portugal, que supostamente apresenta níveis de feminilidade e de coletivismo mais elevados.

Salienta-se para o facto de este efeito poder estar associado ao espaço temporal em que foram coletadas as amostras. O Brasil já se encontrava numa fase de crescimento económico, podendo acarretar hábitos ou necessidades para maior significância das relações interpessoais, espírito de comunidade e coletividade, para resistir a épocas anteriores em que o país se encontrava estagnado em termos de produção e negociações (Lourenço, 2006) e em que talvez sentisse que as exigências das organizações seriam atingidas através de trabalho de equipa mais reforçado. Note-se que, contudo, houve uma discrepância negativa entre a satisfação das relações sociais e a sua priorização para os brasileiros, o que traz a ideia de que, segundo a sua perceção, a organização onde trabalham não valoriza tanto quanto eles a manutenção destas relações. Ou seja, parece ser mais ao nível pessoal que os inquiridos brasileiros interpretam que o estabelecimento de relações sociais positivas no trabalho é importante. Portugal, por seu lado, está presentemente no decorrer de uma nova era de crise económica, o que pode conduzir à maior valorização de outros fatores mais associados à sustentabilidade financeira das famílias ou indivíduos.

Pensando de outra forma, este efeito pode estar também relacionado com diferenças culturais que não foram medidas no âmbito deste estudo (associadas a especificidades da cultura brasileira (ver Schwartz, 1992; Tamayo, 2007b) das quais Portugal possa divergir). Também, embora Hofstede (2003) caracterize as culturas portuguesa e brasileira de modo semelhante, os seus achados podem necessitar de replicação mais atualizada no que toca ao contexto de trabalho, para além de que as amostras a que recorreu não eram representativas das populações investigadas (Torres *et al.*, 2001, citado por Silva, 2006).

Considera-se ainda que as características sociodemográficas das amostras podem influenciar estes resultados, sendo que todos os participantes brasileiros tinham em simultâneo estatuto de trabalhador e de estudante universitário, enquanto que a grande percentagem dos inquiridos portugueses tinham já a licenciatura concluída e trabalhavam em regime *full-time*. Neste sentido, a participação e espírito académico podem ser fatores ampliadores de priorização axiológica relativa às relações sociais no trabalho. Por outro lado, a maior priorização do prestígio e da realização por parte dos brasileiros pode estar igualmente ligada à participação universitária, no sentido em que o esforço aplicado em fazer um curso superior pode estar precisamente agregado à vontade de alcançar futuramente um

trabalho que promova a realização pessoal e profissional e um patamar mais prestigiado e respeitado, tal como explicado seguidamente para a hipótese 4.

Para explicar os resultados obtidos na confirmação parcial da **hipótese 4**, é mais uma vez relevante lembrar que a amostra brasileira, sendo composta por estudantes universitários, estava em rumo de completar um grau de ensino académico, provavelmente com vista a poder melhorar as suas condições de trabalho, poder escolher uma profissão que mais os realiza e poder obter um salário mais elevado. Essa seria então a causa de não se encontrarem ainda tão satisfeitos quanto os portugueses com a efetivação das suas expectativas de estabilidade e realização.

Mediante os resultados deste estudo, há que frisar algumas limitações particularmente associadas ao levantamento de dados e características das amostras, tais como o facto do levantamento da amostra brasileira não ter sido da mesma autoria da portuguesa, perdendo assim a melhor comunicação entre os processos e condições de levantamento, bem como as diferentes vias pelas quais o instrumento foi aplicado (via ‘papel e lápis’ ou via *online*) poder ser representativo de uma mais limitação. Também, o facto de não serem duas amostras coletadas no mesmo espaço temporal pode inviabilizar a sua comparação transcultural, por questões de modificações sociais, económicas e históricas que redefiniram os sistemas de valores dos inquiridos. Mas podem os valores dos participantes brasileiros ter modificado ao longo destes 6 anos? Será que a evolução económica que têm vindo a desenvolver poderia ser um fator decisivo para a mudança ou manutenção dos seus valores de trabalho?

Em adição, os participantes brasileiros são estudantes universitários e trabalham simultaneamente em empresas públicas ou privadas, enquanto que os portugueses inquiridos são membros de uma mesma empresa privada nacional com mais anos de experiência e escolaridade mais elevada. Estas diferenças podem encaminhar para certas restrições na comparação entre amostras. Para além disso, a EVT não foi ainda validada para Portugal, o que interdita também a generalização da amostra para a população portuguesa e limita a comparação entre as populações.

Aconselha-se então a replicação deste estudo com amostras recentes e equiparáveis, com vista a viabilizar uma comparação transcultural mais fidedigna entre Portugal e o Brasil. O levantamento de tais amostras deve ter também em conta os diferentes níveis de escolaridade, idades e faixas salariais e profissionais, extensivas ao que representariam as populações gerais. Neste âmbito, seria interessante investigar se a comparação entre portugueses e brasileiros iria no mesmo sentido que o identificado neste estudo, e explorar as

questões culturais que levam os brasileiros a priorizar mais do que os portugueses quase a totalidade dos valores relativos ao trabalho e, em contrapartida, a estarem mais insatisfeitos que os portugueses, no geral.

Em Portugal, mais do que no Brasil, observa-se a necessidade de desenvolver e validar uma escala para medida dos valores relativos ao trabalho que envolva procedimentos empíricos e que se alicerce num modelo consistente de valores tal como a teoria de Schwartz. Neste sentido, a EVT é recomendável para validação em Portugal, pois trata-se de uma estrutura que sistematiza uma coletânea de instrumentos anteriores, além de proporcionar um modelo simples e com bases teóricas e empíricas sólidas, que une o estudo dos valores relativos ao trabalho e o estudo dos valores gerais, respetivos da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Psicologia Social (Porto & Tamayo, 2003).

Os resultados gerais deste estudo, em suma, vão ao encontro da postulação de Schwartz e Rubel (2005), assente no facto de que a cultura possa moderar quaisquer diferenças de género, sendo mais explicativa das variâncias das prioridades axiológicas que o género em si. Ainda assim, a priorização dos valores relativos ao trabalho pode também ser determinada por variáveis como as habilitações académicas, a função, a posição hierárquica e o salário auferido pelos respondentes, para além da sua antiguidade na empresa. Estes dados são muito importantes, pois a fase e as condições de vida em que o sujeito se encontra e as experiências de trabalho que acumula podem ser decisivos para que o significado do trabalho varie, reorganizando a ordem em que coloca o seu sistema de valores (Porto & Tamayo, 2003; Rokeach, 1973; Ros *et al.*, 1999).

Tenha-se também em linha de conta que muitos estudos sugerem que as desigualdades de género se possam agravar, no contexto laboral, quando articuladas com características sociodemográficas como a etnia, a idade, a classe, a escolaridade ou a religião (e.g. Fischer & Marques, 2001; Joshi *et al.*, 2006; Ostroff & Atwater, 2003; Scott, 1995).

Por exemplo, os efeitos do tempo e da idade têm sido negligenciados nas pesquisas acerca das diferenças de género (Ostroff & Atwater, 2003; Tolbert & Moen, 1998;). A idade pode representar um aspeto decisivo que impõe influência nas diferenças de género no trabalho, expandindo-as ou aproximando-as. Tolbert e Moen (1998) sugerem que, relativamente às preferências valorativas dos atributos de trabalho, as diferenças de género deverão diminuir com a idade e com o tempo, no sentido em que as trajetórias de trabalho tendem a levar os homens a darem também mais valor aos fatores tradicionalmente femininos e vice-versa, bem como que as participações no mundo do trabalho ao longo das últimas

décadas têm vindo a mudar os padrões de trabalho e as ideologias de género. A etnia pode igualmente ser um fator de grande influência que, juntamente ao género, pode ampliar a discriminação no trabalho (Joshi *et al.*, 2006).

Sugere-se ainda a realização de novas pesquisas sobre o tema em foco, procurando identificar possíveis relações entre a priorização axiológica laboral e a socialização no trabalho, as relações familiares, a satisfação de mulheres e homens com o papel profissional que desempenham, trabalho doméstico vs. trabalho remunerado, e segregação ocupacional (Silva, 2006).

De facto, um outro dado interessante captado neste estudo defronta-se com o número de mulheres obtido nestas amostras comparativamente ao número de homens, sendo que tanto nos institutos universitários como nas profissões ligadas à gestão parece existir o domínio do sexo feminino. Este dado levanta a seguinte questão: será que em certas profissões ligadas à gestão hoje-em-dia existe uma maioria de mulheres, provocando a segregação desta ocupação?

Este estudo mostra também que, para além da hierarquização dos valores relativos ao trabalho, a importância da pesquisa futura reside em desvendar as várias ordens de causas que levam a que homens e mulheres percecionem um grau diferente de satisfação desses valores no seu local de trabalho, e particularmente no que toca aos fatores da estabilidade financeira e prestígio, tendo em conta que mesmo os homens sentem que as suas expectativas neste campo não são totalmente satisfeitas no local de emprego. Aliás, a falta de correlação detetada neste estudo entre a priorização e a satisfação da estabilidade financeira demonstra o descontentamento global dos brasileiros e portugueses com os ganhos mensais que lhes são proporcionados pelas organizações onde trabalham, ficando estes aquém do que considerariam uma estabilidade financeira ideal nas suas vidas. Contribui também para a discussão destes resultados o facto de não terem sido encontradas diferenças significativas na priorização dos valores do trabalho para homens e mulheres, em cada país, mas sim na satisfação das mesmas.

Tendo isto, pode depreender-se que, embora não existam diferenças de género na priorização dos valores, a sua não-satisfação e o atendimento das necessidades dos trabalhadores são afetados pela variável género. Portanto, as conclusões aqui articuladas adquirem especial importância para possíveis intervenções que objetivem a redução do sexismo no âmbito do trabalho.

De acordo com as evidências estatísticas das desigualdades de género existentes no mercado de trabalho português e brasileiro, é legítimo esperar que homens e mulheres

apresentem diferentes intensidades na satisfação dos seus valores de trabalho. Mas é nesse sentido que parece pertinente conhecer os motivos que conduzem os líderes a proporcionarem tais oportunidades desiguais, e estudar a relação da insatisfação dos valores laborais com os próprios valores organizacionais das empresas, que parecem auxiliar na perpetuação da quebra entre homens e mulheres. Esta conceção indica que as desigualdades de género em contexto de trabalho possam estar a ser influenciadas pela cultura organizacional, bem como pela cultura do próprio país, como foi possível confirmar mediante as diferenças obtidas neste estudo entre brasileiros e portugueses.

O comportamento profissional de um coletivista indicaria que este teria maior probabilidade de seleccionar, avaliar e promover indivíduos na base da sua lealdade e senioridade mais do que na base dos seus atributos pessoais (Triandis, 1995). Neste caso, os comportamentos que se verificam no Brasil e em Portugal indicam que talvez os dirigentes destas sociedades sejam dissidentes deste modo de agir ou não considerem que o sexo feminino seja tão capaz de lealdade a uma organização por fatores de força maior como a família, por exemplo (Ostroff & Atwater, 2003). Mesmo assim, uma cultura maioritariamente coletivista tem a desvantagem de criar laços bem atados ao passado mais acentuadamente que as culturas individualistas (Rokeach, 1973). Em termos políticos isto representa conflitos entre partidos, vistos como endo e exogrupos, acabando por haver negação de acordos de cooperação para o melhoramento do país, tornando o progresso económico difícil (Triandis, 1995). No plano das desigualdades de género, isto pode significar que o país não as ultrapassa por resistência à mudança dos valores sociais e papéis de género, levando a que os estereótipos de género se tornem inflexíveis durante gerações e gerações e que se conservem na cultura vigente.

Scott (1995) expõe que “se o antagonismo entre os sexos está sempre latente, é possível que a história não possa oferecer nenhuma solução final, mas apenas a remodelagem e reorganização permanente da simbolização da diferença e da divisão sexual do trabalho” (p.83). Para tal, a autora propõe alterar as representações de poder, o que implica a moldagem dos símbolos partilhados culturalmente e seus significados; das normas vigentes que interpretam os significados desses símbolos; da organização política e social; da identidade subjetiva, que contempla a forma como as identidades de género são traçadas transversalmente à cultura e às atividades sociais e organizacionais. Neste sentido, cabe à liderança das organizações detetar o problema das desigualdades de género e modificar os valores organizacionais que as fomentam, de modo a criar comportamentos convergentes (Ferreira, Neves & Caetano, 2001). Por exemplo, no auxílio deste processo de mudança

organizacional devem-se identificar e articular as diferentes subculturas, recrutar líderes que reforcem os valores concordantes com a cultura vigente que promova à igualdade no trabalho (Neves, 2003).

Em virtude do que foi mencionado, esta dissertação pretendeu conhecer as diferenças de género na priorização dos valores relativos ao trabalho como possível causa para as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho português e brasileiro, tendo, contudo, permitido concluir que as diferenças de género assentam maioritariamente na perceção da satisfação desses valores mais do que na sua priorização. A priorização dos valores, por seu lado, parece variar mais de cultura para cultura.

Assim, as conclusões advindas deste estudo poderão facilitar o entendimento mais aprofundado das origens das desigualdades de género no mundo das organizações e abonar à implementação de programas e de práticas organizacionais que promovam a igualdade, a conciliação da vida familiar e profissional, a valorização do trabalho das mulheres e dos homens de forma igualitária e de acordo com o seu real desempenho, e que combatam a segregação no mercado de trabalho.

A transformação das diferenças de género em estereótipos ou estigmas torna-las negativas e despoleta discriminações e desigualdades (Fischer & Marques, 2001). Porém, a formulação deste trabalho parte da convicção de que se aos dois sexos fossem concedidas as mesmas oportunidades, daí novas ideias proveriam, a produtividade e a criatividade aumentariam (Ferreira, 2010; *European Commission*, 2012). Para além disso, a posição das mulheres no trabalho e a igualdade são vistas como aspetos muito relevantes e determinantes no desenvolvimento económico de um país (e.g. Todd, 1987, citado por Triandis, 1995). Por todas estas razões, a diferença deve ser vista como elemento positivo, ajustada na identidade de cada um, mas mostrando que são equivalentes porque um está presente no outro.

*"Sem igualdade de género, não pode haver desenvolvimento sustentável."*

Kofi Annan, 2006

## BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (2001). A situação da mulher latino-americana. In D. G. Delgado, P. Capellin, & V. Soares (Orgs.), *Mulher e trabalho: Experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo.
- Amâncio, L. (1992). As assimetrias nas representações do género. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34, 9-22.
- Amâncio, L. (1993). Género – representações e identidades. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 14, 127-140.
- Amâncio, L. (2003). Género e assimetria simbólica – O lugar da história na psicologia. In Lima, M. L., Castro, P. & Garrido, M. (Ed.), *Temas e Debates em Psicologia Social: Identidade, Conflito e Processos Sociais: A Psicologia Social na Prática* (pp.111-124). Lisboa: Livros Horizonte.
- Belfield, C. R. (2005). Workforce gender effects on firm performance and workers' pay: evidence for the UK. *Applied Economics*, 37, 885–891.
- Belo, R. P., Gouveia, V. V., Raymundo, J. S. & Marques, C. M. C. (2005). Correlatos valorativos do sexismo ambivalente. *Psicologia, Repl exão e Crítica*, 18, 7-15.
- Beutel, A. M. & Marini, M. M. (1995). Gender and values. *American Sociological Review*, 60, 436-449.
- Cabral, M.V., Vala, J. & Freire, A. (2003). *Percepções e avaliações das desigualdades sociais e económicas em perspectiva comparada: Portugal, Brasil e outros países*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Caetano, A., Tavares, S., e Reis, R. (2003). Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia. In J. Vala, M.V. Cabral e A. Ramos (Orgs.), *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Caricati, L. (2007). The relationship between social dominance orientation and gender: The mediating role of social values. *Sex Roles*, 57, 159-171.
- CITE (Agosto, 2011). *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional no ano de 2010*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/index.html>.
- Costa, F. A., Santos, S. C., Passos, A. & Caetano, A. (2008). “Um olhar sobre a satisfação com o trabalho... estudo de caso”, comunicação apresentada no VI Congresso Português de Sociologia *Mundos sociais: Saberes e práticas*, Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, 25 a 28 de Junho de 2008, Lisboa.
- Crow, S. M., Fok, L. Y., Hartman, S. J. & Payne, D. M. (1991). Gender and values: What is the impact on decision-making? *Sex Roles*, 25 (3/4), 255-268.
- Deschamps, J.. (2003). Identidade e relações de poder em contexto intergrupl. In Lima, M. L., Castro, P. & Garrido, M. (Ed.), *Temas e Debates em Psicologia Social: Identidade, Conflito e Processos Sociais: A Psicologia Social na Prática* (pp.57-72). Lisboa: Livros Horizonte.
- DESTAK/LUSA (2011). *Mulheres portuguesas ganham menos 18% que os homens*. Disponível em: <http://www.destak.pt/artigo/106358>.

- DN/LUSA (2011). *Mulheres portuguesas ganham menos 18% que homens*. Disponível em: [http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content\\_id=2002995](http://www.dn.pt/inicio/economia/interior.aspx?content_id=2002995).
- Doise, W. (2002). Da Psicologia Social à Psicologia Societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18 (1), 27-35.
- Estivaleta, V. F. B., Löbler, M. L., Andrade, T., & Visentini, M. S. (2011). As implicações de género na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. *Revista Alcance*, 18 (3), 271-286.
- European Commission (2012). *Gender pay gap*. Disponível em: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm)
- Expresso (2006). *Discriminação das mulheres – A mensagem de Kofi Annan*. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/a-mensagem-de-kofi-annan=f108222>.
- Ferreira, J. M., Neves, J. & Caetano, A. (Eds.) (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Ferreira, V. (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/index.html>.
- Fischer, I. R. & Marques, F. (2001). Género e exclusão social. *Trabalhos para discussão*, 113 (online), realizado no âmbito da Fundação Joaquim Nabuco. Disponível em: <http://www.fundaj.gov.br/geral/textos%20online/discussao/marques.pdf>.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99 (4), 689-723.
- Formiga, N. S. (2007). Valores humanos e sexismo ambivalente. *Revista do Departamento de Psicologia - UFF*, 19, 381-396.
- Gouveia, V. V., Martinez, E., Meira, M. & Milfont, T. L. (2001). A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos em psicologia*, 6 (2), 133-142.
- Hofstede, G. (1998). *Masculinity and femininity: The taboo dimension of national cultures*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G. (2003). *Cultures and organizations: Software of the mind – Intercultural cooperation and its importance for survival*. London: Profile Books.
- Hui, C. H. & Triandis, H. C. (1986). Individualism-collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 225-248.
- IBGE (Março, 2012). *Pesquisa mensal de emprego – PME. Mulher no mercado de trabalho – perguntas e respostas*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/default.php>.
- Inglehart, R., Basañez, M., & Moreno, A. (1998). *Human values and beliefs: A cross-cultural source book*. Ann Arbor: Univ. Mich.
- Joshi, A., Liao, H., & Jackson, S. E. (2006). Cross-level effects of workplace diversity on sales performance and pay. *Academy of Management Journal*, 49 (3), 459-481.
- Judge, T. A. & Bretz, R. D. Jr. (1991). The effects of work values on job choice decisions. *CAHRS Working Paper Series*, 355. Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/355>.

- Lips, H. & Lawson, K. (2009). Work values, gender, and expectations about work commitment and pay: Laying the groundwork for the “motherhood penalty”? *Sex Roles*, 61, 667-676.
- Lourenço, G. M. (2006). A economia brasileira em 2006. *Análise Conjuntural*, 28 (11-12), 6-7.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2), 224-253.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.
- Mendonça, H. & Tamayo, A. (2008). Valores Pessoais e Retaliação Organizacional: estudo em uma Organização Pública. *Rac- eletrônica, Curitiba*, 2 (2), 189-200.
- Neves, J. (2003). Gerir a cultura organizacional: do conteúdo ao processo. In Lima, M. L., Castro, P. & Garrido, M. (Ed.), *Temas e Debates em Psicologia Social: Identidade, Conflito e Processos Sociais: A Psicologia Social na Prática* (pp.297-334). Lisboa: Livros Horizonte.
- Ostroff, C. & Atwater, L. (2003). Does whom you work with matter? Effects of referent group gender and age composition on managers’ compensation. *Journal of Applied Psychology*, 88, 725-740.
- Oyserman, D., Coon, H. M. & Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3-72.
- Pais, J.M. (1998). *Geração e valores na sociedade portuguesa contemporânea*. Lisboa: Secretaria do Estado da Juventude.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21 (2), 173-180.
- Pereira, C., Camino, L., & Costa, J. B. (2005). Um estudo sobre a integração dos níveis de análise dos sistemas de valores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18 (1), 16-25.
- Pereira, C., Torres, A. R. R., & Barros, T. (2004). Sistemas de valores e atitudes democráticas de estudantes universitários. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20 (1), 1-10.
- Porto, J. B. (2004). *Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2002). Influência sobre os valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 19 (1), 151-158.
- 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. (2005). Valores organizacionais e civismo nas organizações. *Revista Adm. Contemp.*, 9 (1), 35-52.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23 (1), 63-70.
- Porto, J. B., Pilati, R., Teixeira, M. L. M., Louback, J.C., Rodrigues, M. & Pereira, E. L. (2006). Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. *30º Encontro da ANPAD*, Brasil.

- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology Annual*, 19, 241-269.
- Rivera, J. R. D. & Domenico, S. M. R. (s.a.). *Valore humanos: um olhar a partir de categorias de análise*. Disponível em: [www.mostreseuvalor.org.br](http://www.mostreseuvalor.org.br).
- Roe, R.A. & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, H. S. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- Silva, M. R. M. S. (2006). *(In)satisfação das prioridades axiológicas e saúde-doença mental no trabalho*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Goiânia, SP: Universidade Católica de Góias.
- Silva, M. R. M. S., Mendonça, H. & Zanini, D. S. (2010). Diferenças de género e valores relativos ao trabalho. *Paideia*, 20 (45), 39-45.
- Savoie, A. (2003). Clima organizacional e cultura organizacional: mais do mesmo? Implicações para a pesquisa e intervenção. In Lima, M. L., Castro, P. & Garrido, M. (Ed.), *Temas e Debates em Psicologia Social: Identidade, Conflito e Processos Sociais: A Psicologia Social na Prática* (pp.273-296). Lisboa: Livros Horizonte.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna, *Advances in experimental social psychology* (pp. 1- 65). Orlando: Academic.
- Schwartz, S. H. (2009). “Basic Human Values” (paper), comunicação apresentada no Cross-National Comparison Seminar on the *Quality and compatibility of measures for constructs in comparative research: methods and applications*, 10 a 13 de Junho de 2009, Itália.
- Schwartz, H. S., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of personality and social psychology*, 89, 1010 - 1028.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychologt structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 878-891.
- Scott, J. W. (1995). Género: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação e realidade*, 20 (2), 71-99.
- Silva, R. B. (1998). Para uma análise da satisfação com o trabalho. *Sociologia – Problemas e práticas*, 26. 149-178.
- Tamayo, A. (1994). Hierarquia dos valores transculturais brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10, 269-285.
- Tamayo, A. (2001a). Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (3), 127-147.
- Tamayo, A. (2001b). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (1), 27-35.

- Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In A. Tamayo & J. B. Porto. *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 160-186). Petrópolis: Vozes.
- Tamayo, A. (2007a). Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23 (especial), 17-24.
- Tamayo, A. (2007b). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 7-15.
- Tamayo, A., & Schwartz, H. S. (1993). Estrutura motivacional dos valores humanos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9, 329-348.
- Tchaicovsky, F. M. & Elizur, D. (2000). “Diferenças de género em valores no trabalho e motivação para a realização”, comunicação apresentada na VII Conferência Bi-Anual da *International Society for the Study of Work and Organization Values* (ISSWOV), Jerusalem, Israel.
- Tolbert, P. S., & Moen, P. (1998). Men’s and women’s definitions of “good” jobs: Similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations*, 25, 168-194.
- Triandis, H. C. (1987). Collectivism vs. individualism: A reconceptualization of a basic concept in cross-cultural social psychology. In C. Bagley & G. K. Verma (Eds.), *Personality, cognition and values: Cross-cultural perspectives of childhood and adolescence*. London: Macmillan.
- Triandis, H. C. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96 (3), 506-520.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder: Westview Press.
- Triandis, H. C, Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M., & Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- Vala, J., Cabral, Manuel Villaverde, Ramos, Alice (Eds.). (2003). *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Vala, J., Monteiro, M. B., Lima, L., & Caetano, A. (1994). *Processos psicossociológicos nas organizações: estudos em empresas portuguesas*. Lisboa: Celta.
- Venturi, G., & Recamán, M. (2005). As mulheres brasileiras no início do século 21. *Relatório dos direitos humanos no Brasil* (online). Disponível em: <http://www.fpa.org.br>.
- Weisgram, E., Dinella, L., & Fulcher, M. (2011). The Role of Masculinity/Femininity, Values, and Occupational Value Affordances in Shaping Young Men's and Women's Occupational Choices. *Sex Roles*, 65 (3-4), 243-258.
- Wilkinson, R. G., Pickett K. E. (2009). *The spirit level: why more equal societies almost always do better*. Penguin Books.



## ANEXOS

### **Anexo A. EVT – versão *online* para Portugal.**

Caros/as trabalhadores/as,

Venho por este meio solicitar a vossa importante colaboração para um estudo de dissertação final de mestrado, a decorrer no ISCTE-IUL, em Psicologia Social e das Organizações.

O presente inquérito tem como objetivo conhecer vários aspetos relativos aos valores dos trabalhadores, no seu contexto de trabalho.

É importante frisar que todos os dados fornecidos são totalmente anónimos e confidenciais, servindo exclusivamente para fins académicos.

Este estudo é orientado pelas professoras Dra. Annelyse Pereira e Dra. Helenides Mendonça.

Para participar, basta carregar no link abaixo e seguir as instruções. A duração média de resposta é entre 5 a 10 minutos.

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dGJOck5vWHIUSndrM01DcHBVWHQySWc6MQ>

Contamos com a sua valiosa participação.

Obrigada e cumprimentos,

Nicole Almeida Costa  
Contacto: nicolecosta88@hotmail.com

Dra. Annelyse Pereira  
Dra. Helenides Mendonça



Caro(a) trabalhador(a),

O presente inquérito tem como objetivo conhecer vários aspetos relativos aos seus valores em contexto de trabalho.

Assim, pedimos a sua colaboração para que leia atentamente as questões abaixo e escolha as alternativas que melhor representam a sua situação.

Não há respostas certas ou erradas, pelo que pedimos apenas a sua sincera opinião.

Quaisquer dados fornecidos são totalmente anónimos e confidenciais, servindo exclusivamente para fins académicos.

Agradecemos antecipadamente a sua colaboração.

**Aceita participar neste estudo?** ( ) Sim ( ) Não

Por favor, continue na página seguinte...





	<b>Parte I.</b> Indique a que nível cada valor é importante para si como um princípio orientador da sua vida no trabalho.					<b>Parte II.</b> Considere agora a que nível a organização em que trabalha lhe possibilita a satisfação de cada um desses mesmos valores.				
	1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Importante	4 Muito importante	5 Extremamente importante	1 Não possibilita	2 Possibilita pouco	3 Possibilita	4 Possibilita muito	5 Possibilita extremamente
originalidade e criatividade										
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo										

Por favor, continue na página seguinte...

**DADOS PESSOAIS**

Para finalizar, solicitamos-lhe que nos forneça alguns dados pessoais.

Relembramos que quaisquer dados fornecidos são totalmente anónimos e confidenciais, servindo exclusivamente para fins académicos.

Sexo: ( ) feminino ( ) masculino

Idade:

Habilitações académicas:

- ( ) Ensino Básico (9º ano)
- ( ) Ensino Secundário (12º ano)
- ( ) Licenciatura
- ( ) Pós-graduação
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutoramento
- ( ) Outro:

Modalidade de trabalho:

- ( ) Part-time
- ( ) Full-time
- ( ) Outro:

Há quanto tempo trabalha na empresa onde se encontra atualmente?

Nível do cargo:

- ( ) Operacional
- ( ) Técnico
- ( ) Administrativo
- ( ) Supervisão
- ( ) Gerência
- ( ) Direção
- ( ) Outro:

Função:

Muito obrigado pela sua colaboração.

**Anexo B. EVT – versão ‘papel e lápis’ para o Brasil (Silva, 2006).**

**ESCALA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO**

Os valores relativos ao trabalho, são princípios que motivam o indivíduo a trabalhar e guiam sua vida no trabalho.

Pedimos sua colaboração para que, pensando em seu trabalho atual, você leia, atentamente, os valores relativos ao trabalho abaixo, e escolha em cada uma das colunas, a alternativa que melhor representa sua sincera opinião.

Caso trabalhe em dois locais, considere somente o trabalho nesta empresa.

	1ª COLUNA					2ª COLUNA				
	Indique o quanto cada valor é importante para você, como um princípio norteador em sua vida no trabalho, marcando com um X o número que melhor indique sua opinião. Considere a escala abaixo:					Agora, considere o quanto a organização em que você trabalha, possibilita a satisfação da cada um desses valores, marcando um X no número que melhor corresponda à sua opinião. Utilize a seguinte escala de avaliação:				
	1. Nada importante 2. Pouco importante 3. Importante 4. Muito importante 5. Extremamente importante					1. Não possibilita 2. Possibilita pouco 3. Possibilita 4. Possibilita muito 5. Possibilita extremamente				
1. Estabilidade financeira	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Realização profissional	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Realizar um trabalho significativo para mim	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Competitividade	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Trabalho intelectualmente estimulante	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Poder me sustentar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Ter prazer no que faço	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Conhecer pessoas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Satisfação pessoal	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Trabalho interessante	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Crescimento intelectual	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Seguir a profissão da família	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. Gostar do que faço	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17. Status no trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20. Auxiliar os colegas de trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21. Preservar minha saúde	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22. Ter prestígio	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24. Identificar-me com o trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26. Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28. Ter compromisso social	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30. Realização pessoal	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

## Priorização e (In)Satisfação dos Valor

	1ª COLUNA					2ª COLUNA				
	Indique o quanto cada valor é importante para você, como um princípio norteador em sua vida no trabalho, marcando com um X o número que melhor indique sua opinião. Considere a escala abaixo:  1.Nada importante 2.Pouco importante 3.Importante 4.Muito importante 5.Extremamente importante					Agora, considere o quanto a organização em que você trabalha, possibilita a satisfação da cada um desses valores, marcando um X no número que melhor corresponda à sua opinião. Utilize a seguinte escala de avaliação:  1 .Não possibilita 2.Possibilita pouco 3.Possibilita 4.Possibilita muito 5.Possibilita extremamente				
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32. Mudar o mundo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33. Ter fama	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34. Ter notoriedade	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35. Estabilidade no trabalho	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36. Ajudar os outros	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37. Suprir necessidades materiais	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. Enfrentar desafios	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
39. Ser feliz com o trabalho que realizo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40. Trabalho variado	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
42. Obter posição de destaque	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
43. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Para finalizar, solicitamos informar alguns dados pessoais, marcando com um X a sua situação.  
 Por favor, não deixe nenhum item em branco, para não inviabilizar o tratamento estatístico dos dados.  
 Nenhuma informação de natureza pessoal será divulgada.

---

**Gênero:** ( ) feminino ( ) masculino    **Idade:** \_\_\_\_\_ anos    **Data de nascimento:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

---

<b>E escolaridade</b>	( ) ensino médio incompleto ( ) ensino médio completo	( ) superior incompleto ( ) superior completo	( ) Pós-graduação
-----------------------	--	--	-------------------

---

**Tempo de serviço nesta empresa:** \_\_\_\_\_    **Unidade em que trabalha:** \_\_\_\_\_

---

**É gestor?** ( ) sim ( ) não

---

<b>Nível do cargo ou função</b>	( ) operacional	( ) técnico	( ) supervisão	( ) gerência	( ) direção
---------------------------------	-----------------	-------------	----------------	--------------	-------------