

VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: UM ESTUDO COM ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES DE UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES

Iara Nogueira dos Santos| Universidade do Estado do Rio Grande do Norte| iaranogueira@alu.uern.br
Juliana Carvalho de Sousa| Universidade Federal do Piauí| juli.cs1009@gmail.com
Joyce Silva Soares de Lima| Universidade Federal Rural do Semi-Árido| joycessdl@hotmail.com
Leonardo Victor de Sá Pinheiro| Universidade Federal do Piauí| leonardopinheiro@hotmail.com

RESUMO

Este estudo objetiva comparar as percepções de estagiários e jovens aprendizes, acerca dos valores relativos ao trabalho de uma empresa de telecomunicações. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagens quali-quantitativa com o intuito de que uma complementasse a outra. Os dados quantitativos foram coletados através de questionário validado, atualizado e revisado por meio da escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), com uma amostra de 57 pessoas. Para os dados qualitativos foram realizadas entrevistas estruturadas individuais com seis pessoas. Assim, por meio de análise descritiva, os resultados demonstraram que os valores do trabalho se encontram hierarquizados na mesma ordem para ambos os grupos pesquisados. E através da análise de conteúdo pode-se perceber que apesar de algumas diferenças, os grupos demonstram objetivos profissionais parecidos. De modo geral, o estudo mostrou-se muito importante, ficando perceptível nos resultados que os pesquisados atribuem uma maior importância a busca de relações sociais positivas e de contribuições para a sociedade e, conjuntamente a isso, estabilidade na vida por meio do trabalho.

Palavras-chave: Valores. Trabalho. Estagiários. Jovens aprendizes.

1 INTRODUÇÃO

As formas como os seres humanos se relacionam com o ambiente e com si mesmos proporcionam importantes reflexões sobre os valores que as pessoas carregam desde a infância e como estes são transmitidos e modificados no contexto do trabalho. Os valores do trabalho possibilitam o entendimento dos motivos que levam as pessoas a trabalhar e de algumas ações demonstradas em determinados momentos, baseadas em fatores psicológicos e/ou nas relações sociais desenvolvidas ao longo da vida.

O contexto produtivo contemporâneo e as relações laborais vêm passando por transformações significativas nas últimas décadas, afetando as formas de ser dos indivíduos e a sua interação com o trabalho (SOUZA; LORETO; REIS, 2021). As mudanças nas formas de trabalho e emprego trazem implicações objetivas e subjetivas, pois a noção de trabalho envolve tanto a dimensão socioeconômica quanto o significado, o sentido e os valores socioculturais dessa experiência (BLANCH et al., 2003; COUTINHO, 2009).

Essas mudanças também ocasionam transformações nas relações de trabalho, afetando, direta e indiretamente, o processo de desenvolvimento dos indivíduos, uma vez que o trabalho representa um dos principais contextos de socialização e subsistência, no qual muito do tempo de um indivíduo é gasto (DOSE, 1997; PORTO; TAMAYO, 2003).

Como afirmam Erazo Guerra e Rosero Morales (2021), a orientação profissional está cada vez mais guiada pelos valores humanos em relação ao trabalho, pois a carreira é o resultado de um processo de construção pelo qual o indivíduo significa, interpreta e dá coerência a suas experiências e histórias singulares de vida no trabalho (CARDOSO, 2021).

No Brasil, a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conceitua o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos (LIMA; MARINHO FILHO, 2019). Em 2005, regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005, a Lei da aprendizagem instituiu que empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar jovens na condição de aprendiz, assegurando a formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz (FERNANDES, 2015).

Conforme Zabalza (2015) e Silva e Oliveira (2021), por meio do estágio, pretende-se estabelecer uma alternância ou complementação dos estudos acadêmicos com a formação em centros de trabalho. A atividade de estágio é o primeiro “trabalho” dos alunos e, segundo Codo (2006) e Venturi e Lisbôa (2021), é o modo pelo qual se transmite significado à natureza e pode ser entendido como um dos elementos essenciais na constituição da identidade do indivíduo. Assim, os jovens aprendizes percebem o trabalho como a porta de entrada para o mundo adulto e como uma oportunidade de desenvolvimento e aprendizagem, além da conquista da independência financeira, o que favorece seu amadurecimento pessoal (ALONSO et al., 2018).

Por isso, diante de todo este contexto, justifica-se a escolha pelo tema e a população envolvida na presente pesquisa, buscando compreender a importância dos valores do trabalho para estagiários e jovens aprendizes, numa perspectiva de entender o que os direciona e motiva a trabalhar, levando em consideração que há fatores que os diferenciam. Diante do exposto, surge o seguinte questionamento para esta pesquisa: *Qual a percepção dos estagiários e jovens aprendizes de uma empresa de telecomunicações, quanto aos valores*

relativos ao trabalho? Este estudo tem como objetivo, portanto, comparar as percepções dos grupos citados da respectiva empresa acerca dos valores laborais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Valores Humanos: a base das crenças pessoais

A discussão sobre o conceito de valor permeia diversas áreas das ciências na perspectiva de melhor compreender o comportamento do ser humano (CAMPOS, 2008). É referenciado com crenças básicas, hierarquizadas em função de preferências, manifestas por meio de julgamentos sobre o que se entende como correto, bom e desejável, direcionando a ação, o delineamento da subjetividade e, também, construtos psicossociais que expressam a relação mais geral e estável entre indivíduo e sociedade (GRAD; MARTÍN ROJO, 2008).

Assim, os valores são referência para as atitudes e os comportamentos construídos na inserção social, mediada pela experiência vivida e compartilhada pelas pessoas cotidianamente (BIZARRIA et al., 2022; SILVA et al., 2013).

Dutra et al. (2021), afirmam que durante as últimas décadas, a terminologia dos valores foi adotada em diversas formas no campo dos estudos organizacionais, além daquelas mais comuns utilizadas na linguagem econômica. Almeida e Sobral (2009) acrescentam que os valores passaram a contribuir para o entendimento da cultura organizacional, de princípios que levam a ações, bem como para explicar o comportamento dos indivíduos em contextos organizacionais. O sistema de valores de um indivíduo está presente em diversas facetas de sua vida, manifestando-se em suas escolhas e na forma como se relaciona com os outros (SCHWARTZ, 2005).

Segundo Sousa e Fontenele (2019), os valores guiam as atitudes e o comportamento das pessoas e podem se relacionar com pontos específicos da vida do indivíduo, formando assim estruturas inter-relacionadas. A maioria das pessoas tem uma estrutura de valores que guia a sua vida de maneira geral, mas para questões específicas da vida, como o trabalho, as pessoas apresentam uma outra estrutura de valores (SAGIE; ELIZUR; KOSLOWSKY, 1996).

2.2 Valores Relativos ao Trabalho

O trabalho assume um papel central na sociedade, pois se caracteriza como agente de relações sociais e produtor de bens de consumo, proporcionando a superação de necessidades individuais (ANTUNES; ALVES; 2004). Nesse contexto, Porto e Tamayo (2006) afirmam

que o estudo dos valores relativos ao trabalho visa à compreensão dos motivos que levam as pessoas a trabalhar. Partindo dessa perspectiva, os valores individuais exercem um papel fundamental na importância que as pessoas atribuem ao trabalho (TAMAYO, 2022).

Schwartz (1992) define valores relativos ao trabalho como metas ou recompensas que as pessoas almejam obter por meio do trabalho. Ros, Schwartz e Surkiss (1999) e Piedimonte e Depaula (2018) elucidam que valores laborais são considerados como princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas desejáveis que estão hierarquicamente organizados, que guiam as avaliações sobre os resultados e o contexto do trabalho, bem como a escolha de alternativas de trabalho.

Do conceito sobre valores gerais, surgiu o interesse dos pesquisadores sobre valores adaptado ao contexto do trabalho, possibilitando-se compreender os valores do trabalho como uma contextualização dos valores gerais, assim como a sua importância no sentido de apresentar *insights* sobre o papel dos valores relativos ao trabalho e o seu impacto sobre atitudes e comportamentos dos trabalhadores (SCHWARTZ, 2005).

No Brasil, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT), pertinente à realidade brasileira, que estabelece a relação entre a estrutura dos valores individuais e os valores relativos ao trabalho, confirmando o modelo proposto por Ros, Schwartz e Surkiss (1999).

O modelo desenvolvido por Porto e Tamayo (2003) estabelece quatro dimensões dos valores relativos ao trabalho: **realização no trabalho**, que remete à busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia; **relações sociais**, que enfatiza a busca de relações sociais positivas e de contribuições para a sociedade; **prestígio**, que se refere à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência; e **estabilidade**, que é relativa à segurança e ordem na vida por meio do trabalho e, assim, possibilita suprir materialmente as necessidades pessoais.

Considerando-se que a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) foi desenvolvida tendo como base os estudos de Schwartz (1992), suas dimensões apresentam interface com a estrutura de valores básicos proposta por esse autor, inclusive no que tange à relação de conflito e congruência entre dimensões opostas (PORTO; TAMAYO, 2006). Sendo assim, o quadro 1 ilustra a relação direta das dimensões da EVT com os tipos motivacionais propostos por Schwartz (1992).

Quadro 1: Valores básicos e Valores Relativos ao Trabalho

Tipos motivacionais	Metas	Conjuntos motivacionais
Universalismo/Benevolência	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza.	Relações sociais
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar aos outros.	Estabilidade
Segurança	Integridade social, estabilidade da sociedade, estabilidade do relacionamento e de si mesmo.	
Poder	Controle sobre pessoas e recursos, prestígio.	Prestígio
Realização	Sucesso pessoal obtido por meio de uma demonstração de competência.	
Estimulação	Excitação, novidade, mudança e desafio.	Realização Profissional
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação e opção.	

Fonte: Elaborado com base na teoria estudada (2021).

Para Mitre et al. (2008), os valores relativos ao trabalho possibilitam aos gestores identificar as metas e objetivos dos seus colaboradores, para assim, desenvolver estratégias organizacionais para o alcance das metas pessoais e o crescimento da empresa através de funcionários motivados a trabalhar.

Porto e Tamayo (2006) apontam que nos anos iniciais de vida os valores são similares aos dos pais, porém ao longo do desenvolvimento, principalmente em momentos quando os indivíduos passam a ter contato com pares em outros ambientes, como a universidade, eles passam a se relacionar com outros agentes socializadores que podem exercer influência sobre seus valores.

Nesse sentido, compreendendo a mudança dos valores ao longo do processo de desenvolvimento, o estudo dos valores relativos ao trabalho tem se configurado como importante foco de estudo no contexto organizacional, sendo evidenciadas por diversos autores relações entre os valores relativos ao trabalho e diferentes variáveis, como gênero, idade, tipo de organização, dentre outras que se relacionam ao contexto de trabalho (CAMMAROSANO; SANTOS; ROJAS, 2014; ESTIVALETE et al., 2011; JIN; ROUNDS, 2012; SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010).

2.3 Carreira: um olhar acerca das perspectivas profissionais

As discussões sobre carreira assumem dois rumos: um deles foca o papel da pessoa, e o outro, o da organização. Na perspectiva das pessoas, destaca-se a responsabilidade pela gestão do próprio desenvolvimento e competitividade profissional (TOLFO, 2002).

Cardoso (2021) argumenta que a carreira pode ser compreendida como uma sequência temporal de ocupações, empregos e posições assumidas durante a trajetória profissional. A carreira também pode ser visualizada como um conjunto de papéis ocupacionais desempenhados por uma pessoa, cuja escolha e cujo sucesso são influenciados por interesses, aptidões, valores e outras necessidades (SUPER; BOHN, 1980).

O mundo do trabalho e as organizações passaram ao longo dos anos por inúmeras mudanças em suas operações e, devido a isso, evidencia-se hoje a importância da atuação do indivíduo para o desenvolvimento da carreira (NASCIMENTO et al., 2017). A característica de imprevisibilidade das carreiras exige atualmente que os profissionais adotem normas não tradicionais de sucesso na carreira e se preocupem com experiências que possam estimular o aprendizado e a adaptabilidade (VAN VIANEN; PATER; PREENEN, 2019).

Remeter-se ao sucesso na carreira é considerar que as influências na escolha dela são vistas a partir da perspectiva subjetiva, que são consideradas escolhas, motivações e satisfação e da perspectiva objetiva, que pode ser salário atrativo, número de promoções e posição social (MAGALHÃES; BRITO, 2022). O sucesso na carreira pode ser definido como a realização de resultados desejáveis relacionados ao trabalho em qualquer momento da experiência de um indivíduo. Com isso, o sucesso na carreira é visto como algo desejável (subjetivo) pelo indivíduo e como algo capaz de gerar prosperidade (objetivo) através das comparações sociais. (ARTHUR; KHAPOVA; WILDEROM, 2005).

Com o advento da tecnologia, globalização, novas formas de trabalho e aumento da competitividade, o que antes era considerado “fazer carreira” hoje não é mais. Cordeiro e Albuquerque (2016) declaram que a forma de contrato de trabalho vitalício migrou para um modelo de independência e autonomia, mudanças essas que trouxeram um reposicionamento do conceito de carreira. Estas mudanças também estão associadas às novas gerações de profissionais, que possuem diferentes expectativas entre vida e trabalho, como relatam Lemos, Sá e Cavazotte (2014) sobre a visão de carreira na contemporaneidade.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa configura-se quanto aos objetivos como descritiva. No que se refere à abordagem, a pesquisa utiliza-se de métodos mistos que conforme Creswell (2010),

integra abordagens quantitativa e qualitativa em várias fases do processo de pesquisa, fazendo uma, construir a outra ou incorporando uma na outra.

Quanto aos meios, para a coleta de dados quantitativos foi realizado um levantamento do tipo *survey*. O lócus deste estudo é uma empresa de telecomunicações localizada no estado do Ceará e o universo da pesquisa é composto por estagiários e jovens aprendizes, correspondendo à um total de 148 pessoas (dado coletado do dia 11/08 a 10/09/2021). Destes, 18 são estagiários e 130 são jovens aprendizes. A amostragem da pesquisa quantitativa configura-se como não probabilística, por conveniência e por acessibilidade. Em relação ao tamanho da amostra (57 pessoas no total), para Hair et al. (2014) para que a amostra seja estatisticamente satisfatória a fins de se realizar uma análise quantitativa descritiva, o número de respondentes tem que corresponder de 50 a 100.

Para a fase qualitativa, foram escolhidas seis pessoas no total, sendo três de cada cargo. O critério de escolha foi pelas pessoas que se prontificaram logo de início a responder as perguntas. A fim de se investigar as variáveis da pesquisa, os dados quantitativos foram coletados através de questionário (Anexo A) validado, atualizado e revisado em pesquisas brasileiras (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO; PILATI, 2010), denominado Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R).

A EVT-R é considerada um instrumento adequado para se atingir os objetivos da pesquisa e para ser aplicado considerando-se o objeto escolhido neste estudo. Essa escala apresenta boa validade de construto e permite o avanço da teorização e mensuração dos valores do trabalho, possibilitando a compreensão de como os valores laborais afetam as escolhas e comportamentos no trabalho (PORTO; PILATI, 2010).

Quanto aos dados qualitativos, a coleta ocorreu por meio de um roteiro de entrevista estruturada, composta por quatro perguntas (Apêndice A). Para verificação da clareza e compreensão dos instrumentos de coleta, foram realizados pré-testes com dois indivíduos externos, logo após o instrumento ter sido validado pelo departamento jurídico da empresa, lócus da pesquisa.

A pesquisa foi realizada a partir do envio de questionário *on-line*, desenvolvido no *google forms*, via grupos de WhatsApp, e as entrevistas foram realizadas individualmente conforme a disponibilidade dos participantes.

Os dados obtidos foram analisados a partir das dimensões da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), sendo as questões fechadas, tabuladas com o uso do programa *Microsoft Excel* versão 2010, utilizando-se da estatística descritiva. Para análise das perguntas abertas, foi realizado a análise de conteúdo, que segundo Bardin (2006) é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção serão apresentados primeiramente os resultados da pesquisa de caráter quantitativo, a fim de se comparar os achados que se referem às percepções de estagiários e jovens aprendizes. Seguindo-se para descrição e discussão dos resultados da fase qualitativa.

A tabela 1, traz as informações referentes ao perfil dos respondentes no que diz respeito ao gênero, idade e escolaridade.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

CARACTERÍSTICAS		ESTAGIÁRIOS		JOVENS APRENDIZES	
		N	%	N	%
GÊNERO	Masculino	7	58,3	9	20
	Feminino	5	41,7	36	80
IDADE	De 17 a 20 anos	3	25	33	73,3
	De 21 a 25 anos	8	66,7	12	26,7
	Acima de 25 anos	1	8,3		
ESCOLARIDADE	Ensino Fundamental				
	Ensino Médio em andamento	2	16,7	5	11,1
	Ensino Médio completo			22	48,9
	Ensino Superior em andamento	10	83,3	18	40
	Outro				
TOTAL		12	100	45	100

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

4.1 Resultados da fase quantitativa

A análise dos dados desta fase, abrange análise estatística descritiva. Os resultados foram tipificados nas dimensões da EVT, a fim de se encontrar as diferenças de percepções entre os grupos pesquisados e os tipos motivacionais relacionados a cada variável com maior média.

4.1.1 Relações Sociais

Neste tópico são apresentados os resultados obtidos com relação à dimensão Relações Sociais. Para fins de análise, foram calculados as médias, a mediana e os desvios-padrão para cada variável deste indicador que se encontram na tabela 2.

Tabela 2 – Dimensão Relações Sociais

VARIÁVEIS	ESTAGIÁRIOS			JOVENS APRENDIZES		
	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO
01. Ajudar os outros	4,81	5	0,4045	4,6	5	0,6536
02. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	4,63	5	0,1521	4,62	5	0,7163
03. Combater injustiças sociais	4,72	5	0,467	4,6	5	0,809
16. Ser útil para a sociedade	4,63	5	0,5045	4,6	5	0,7198
19. Ter compromisso social	4,54	5	0,5222	4,68	5	0,5962
Total do Fator	4,67	5	0,4101	4,62	5	0,6990

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2021).

Observando os resultados desse indicador, pode-se perceber que todas as variáveis para ambos os sujeitos foram bem avaliadas com médias altas e maior concentração das respostas. De maneira geral, fica evidente que os pesquisados foram coerentes entre si, visto que os valores dos desvios-padrão foram inferiores a um e que a mediana de todas as variáveis para ambos os sujeitos foi de número 5 (extremamente importante).

Com maiores médias a variável **01. Ajudar os outros** (média= 4,81) para os estagiários e para os jovens aprendizes a variável **19. Ter compromisso social** (média 4,68). Variáveis que podem ser associadas pela teoria e pelos resultados ao tipo motivacional Universalismo que tem como meta a tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza.

4.1.2 Realização Profissional

A dimensão Realização Profissional é composta por 10 assertivas e se refere, principalmente, à busca de independência e autonomia intelectual e criativa no trabalho. Observando-se a tabela 3, pode-se perceber que a maioria dos participantes classificou esses valores como importantes e extremamente importantes (evidenciado pelas medianas 4 e 5). Com relação às maiores médias, para estagiários, dois itens obtiveram uma mesma média (4,63): **18. Ter autonomia na realização das minhas tarefas** e **32. Ter um trabalho que permita expressar meus conhecimentos**, sendo eles relacionados ao tipo motivacional Autodeterminação e Estimulação.

Tabela 3 – Dimensão Realização Profissional

VARIÁVEIS	ESTAGIÁRIOS			JOVENS APRENDIZES		
	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO
18. Ter autonomia na realização das minhas tarefas	4,63	5	0,6742	4,51	5	0,6948
20. Ter desafios constantes	4,27	4	0,7862	3,95	4	0,8516

22. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	4	4	0,7745	3,73	4	0,8893
27. Ter um trabalho criativo	3,81	4	0,8738	4,28	5	0,8152
28. Ter um trabalho inovador	4,27	4	0,7862	4,48	5	0,7268
30. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	3,81	4	1,0787	3,91	4	1,0622
31. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	3,9	4	0,7006	4,24	5	0,9571
32. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	4,63	5	0,5045	4,6	5	0,6179
33. Ter um trabalho que requer originalidade	3,81	4	0,7507	4,35	5	0,8021
34. Ter uma profissão reconhecida socialmente	4,27	5	1,1037	4,31	5	0,8744
Total do Fator	4,14	4,3	0,8033	4,24	4,7	0,8291

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2021).

Para jovens aprendizes o item com maior média foi o **18. Ter autonomia na realização das minhas tarefas** (4,51), associado ao tipo motivacional Autodeterminação, que traz como meta a independência de pensamento, ação e opção. Algo em comum aos grupos pesquisados.

4.1.3 Prestígio

A dimensão prestígio possui 10 assertivas e se refere à busca por sucesso profissional e poder de influência no trabalho. Segue tabela 4 com os resultados.

Tabela 4 – Dimensão Prestígio

VARIÁVEIS	ESTAGIÁRIOS			JOVENS APRENDIZES		
	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO
04. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1,81	2	0,7507	2,37	2	1,2484
05. Demonstrar minhas competências	4,54	5	0,8201	4,73	5	0,5393
11. Ser admirado pelo meu trabalho	4,54	5	0,6875	4,71	5	0,5486
12. Ser bem-sucedido na minha profissão	4,81	5	0,603	4,71	5	0,5886
14. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	4,63	5	0,6742	4,75	5	0,5289
15. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	4,63	5	0,6742	4,68	5	0,5568
17. Supervisionar outras pessoas	2,81	3	1,2504	3,51	3	0,9444
21. Ter fama	1,72	2	0,6466	2,2	2	1,0787
24. Ter prestígio	4,27	4	0,7862	4,06	4	1,009
25. Ter um trabalho arriscado	1,63	1	1,0269	1,84	2	0,9524
Total do Fator	3,54	3,7	0,7920	3,76	3,8	0,7995

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2021).

Neste indicador os itens mais bem avaliados foram os relacionados ao tipo motivacional Realização. Para estagiários, obteve maior média o **12. Ser bem-sucedido na minha profissão** (média= 4,81) e para os jovens aprendizes o item **14. Ser reconhecido pelo**

resultado satisfatório do meu trabalho (média= 4,75), valores que tem como meta o sucesso pessoal obtido por meio de uma demonstração de competência. Houve também itens com baixas médias indicando que o item é nada importante ou pouco importante, como foi o caso do item 25. Ter um trabalho arriscado.

4.1.4 Estabilidade

A dimensão Estabilidade possui 9 assertivas e é relativa à segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. A tabela 5 traz os resultados.

Tabela 5 – Dimensão Estabilidade

VARIÁVEIS	ESTAGIÁRIOS			JOVENS APRENDIZES		
	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO
06. Obter estabilidade financeira	4,5	5	0,7977	4,64	5	0,5703
07. Ganhar dinheiro	4,08	4	0,2599	4,31	5	0,8744
08. Obedecer às normas do trabalho	4,5	5	0,7977	4,82	5	0,4415
09. Poder me sustentar financeiramente	4,5	5	0,6742	4,84	5	0,424
10. Respeitar hierarquia	4,16	4	0,8348	4,55	5	0,6926
13. Ser independente financeiramente	4,75	5	0,4522	4,77	5	0,5595
23. Ter melhores condições de vida	4,66	5	0,4923	4,62	5	0,6138
26. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	3,66	3,5	1,1547	3,84	4	1,0861
29. Ter um trabalho organizado	4,66	5	0,4923	4,68	5	0,5962
Total do Fator	4,39	4,6	0,6618	4,56	4,9	0,6509

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2021).

Nessa dimensão a maioria dos itens com maiores médias foram os relacionados ao tipo motivacional Segurança. Obtendo maior média o **13. Ser independente financeiramente** (4,75) para estagiários e para os jovens aprendizes o item **09. Poder me sustentar financeiramente**. Nesse sentido, pode-se inferir que ambos os sujeitos valorizam os aspectos ligados à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho. Tendo como meta a integridade social, estabilidade da sociedade, estabilidade do relacionamento e de si mesmos.

4.1.5 Discussão geral

A partir dos dados apresentados até então, o gráfico 1 traz as médias totais de cada dimensão.

Gráfico 1 – Médias das dimensões



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Considerando os resultados constantes no gráfico 1, pode-se observar que a maior média obtida para ambos foi para a dimensão **Relações Sociais**. Levando-se em conta que, de acordo com Sagie, Elizur e Koslowsky (1996), os valores guiam as atitudes e o comportamento das pessoas e podem se relacionar com pontos específicos da vida do indivíduo, a maior valorização da dimensão Relações Sociais, sinaliza que os sujeitos da pesquisa atribuem uma maior importância a busca de relações sociais positivas e de contribuições para a sociedade.

Outra dimensão que segue na hierarquia de maior importância e que se pode observar que é outro ponto em comum entre os grupos pesquisados, é a dimensão **Estabilidade**. Assim como aborda Porto e Tamayo (2003), os valores relativos ao trabalho demonstram aquilo que é importante, desejável e preferível para o indivíduo no contexto do trabalho e essa dimensão sinaliza exatamente a busca de segurança e ordem na vida, através do trabalho, possibilitando suprir necessidades materiais.

4.2 Resultados da fase qualitativa

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos por meio de entrevistas estruturadas individuais. Os entrevistados desta etapa da pesquisa foram três estagiários e três jovens aprendizes escolhidos por disponibilidade e acessibilidade da pesquisadora (Quadro 2). Foram realizadas perguntas norteadoras para levantar suas principais características e para aprofundar o estudo sobre valores laborais da amostra, segundo as percepções dos próprios sujeitos.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

		Estagiários	Jovens aprendizes
Gênero	Feminino	3	3
Escolaridade	Ensino médio em andamento		2
	Ensino superior em andamento	3	1
Total		6	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O estudo foi realizado com seis pessoas do gênero feminino, em que as estagiárias cursam o ensino superior e dentre as jovens aprendizes, uma também cursa o ensino superior e as outras duas estão no ensino médio. No quadro 3 são mostrados os dados das entrevistas, onde as estagiárias foram caracterizadas por E (E1; E2; E3) e jovens aprendizes por J (J1; J2; J3).

Quadro 3 – Entrevista com estagiários e jovens aprendizes

	Estagiários	Jovens aprendizes
Significado do cargo	<p>“Para mim, estagiário é aquele que está em busca de algo melhor para o seu desenvolvimento (...) de estar também já no mercado de trabalho por meio do estágio.” (E.2)</p> <p>“Alguém que busca aprender bastante tendo a primeira oportunidade de já está atuando e construindo uma carreira profissional.” (E.3)</p>	<p>“É um sentimento tão incrível, saber que tenho essa oportunidade, já para entrar no mercado de trabalho (...)” (J.1)</p> <p>“(…)Ter a oportunidade de aprender com profissionais e executar diversas atividades.” (J.3)</p>
Características do cargo	<p>“Trabalho sob pressão, trabalho em equipe, dinamismo, resolução de problemas, auxílio aos consultores e clientes.” (E.1)</p> <p>“O senso de compromisso né, o trabalho em equipe e a comunicação (...)” (E.2)</p>	<p>“Dá suporte para nossos supervisores e colaboradores como for preciso” (J.2)</p> <p>“(…) realizar tarefas, ajudar e auxiliar.” (J.3)</p>
O que valoriza no trabalho	<p>“O trabalho em equipe que é bastante ótimo pra mim e nunca tinha visto em outras empresas (...)” (E.1)</p> <p>“Os desafios, o dinamismo e o trabalho em equipe.” (E.3)</p>	<p>“Trabalho em equipe e compreensão” (J.1)</p> <p>“A união, creio que é um ponto muito forte, (...). A dedicação, ninguém faz as coisas se não for para ser bem-feito. O carinho, é todo mundo muito atencioso (...)” (J.2)</p>
O que espera alcançar no trabalho	<p>“Espero sempre aprender mais e futuramente a efetivação na empresa para continuar meu trabalho.” (E.1)</p> <p>“Muitos conhecimentos que já venho adquirindo e a efetivação na empresa.” (E.2)</p>	<p>“Espero conseguir ficar como funcionária efetiva e cada dia acrescentar mais e mais no time onde me encontro.” (J.2)</p> <p>“Experiência, independência, aprendizado (...)” (J.3)</p>

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa (2021).

Inicialmente, foi perguntado as entrevistadas sobre o significado dos cargos de estagiários e jovens aprendizes, o que era para elas o cargo (pergunta 1) e sobre as principais características do cargo (pergunta 2). Nas respostas, foi possível perceber que em ambos os cargos, elas relatam muito a questão de ser a primeira oportunidade de estar no mercado de trabalho e de aprender e se desenvolver. Já no quesito das características, pode-se perceber as similaridades no ato de auxiliar e dar suporte aos outros profissionais.

Além disso, pode-se perceber também que apesar de se tratar de sujeitos que possuem algumas diferenças como os fatores de idade e escolaridade, não há tantas divergências nas respostas. Apenas no fato de como a pergunta é respondida. Nesse aspecto, nas respostas das estagiárias, é dado o significado do que é para elas o cargo, já nas respostas das jovens aprendizes se percebe que vem um pouco da emoção, de sentimento. Assim, pode-se inferir que os valores são referência para as atitudes e os comportamentos construídos na inserção social (SILVA et al., 2013), diferenciados por meio do que eles representam e pelo tipo de motivação que eles despertam (TAMAYO, 2022).

As perguntas seguintes foram com relação ao que valorizam no ambiente de trabalho (pergunta 3) e o que esperam alcançar (pergunta 4). Nas respostas da questão 3, pode-se perceber que as entrevistadas enfatizaram o trabalho em equipe, a união, questões que alinhando com as respostas da questão 2, que traz também características do trabalho em equipe, de auxiliar os outros e do senso de compromisso, são evidências que podem ser relacionadas aos valores da dimensão Relações sociais.

Assim, isso pode ser explicado pelo fato de o trabalho assumir um papel central na sociedade, caracterizando-se como agente de relações sociais e produtor de bens de consumo, proporcionando a superação de necessidades individuais (ANTUNES; ALVES; 2004). Portanto, os valores individuais exercem um papel fundamental na importância que as pessoas atribuem ao trabalho.

Em relação à questão sobre o que se espera alcançar com o trabalho (pergunta 4), pode-se constatar que os dois grupos objetivam a mesma coisa: a efetivação na empresa. Além de ser citado também a questão da independência e do aprendizado. Com base nesses fatores, pode-se observar a importância atribuída às dimensões Estabilidade e Realização Profissional. Tais resultados demonstram que as pesquisadas buscam alcançar, por meio do trabalho, segurança e ordem na vida, a fim de suprir materialmente suas necessidades pessoais, mas, conjuntamente a isso, buscam realização no trabalho, desejando crescimento pessoal, autonomia, interesse e realização de atividades intelectualmente estimulantes e desafiadoras (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999; PORTO; TAMAYO, 2003).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se que o problema da presente pesquisa era o de saber as percepções de estagiários e jovens aprendizes com relação aos valores relativos ao trabalho e assim realizar um comparativo entre ambos, pode-se concluir que a pergunta de pesquisa foi atendida, sendo assim o objetivo foi alcançado. Visto que foram levantados e analisados os valores do trabalho de ambos os pesquisados em duas fases de pesquisa, quantitativa e qualitativa, permitindo que uma complementasse a outra.

Com relação aos achados da pesquisa foi possível verificar que a hierarquia de valores obtida dos grupos pesquisados é a mesma. Ponderando-se que os valores apresentam uma ordem de importância, sendo que cada indivíduo possui um sistema próprio de priorização desses valores e que são crenças acerca de comportamentos desejáveis, em que as diferentes metas são ordenadas por sua importância relativa às demais. Assim, pode-se evidenciar a seguinte hierarquia: Relações Sociais, Estabilidade, Realização Profissional e Prestígio.

Além disso, pôde-se constatar também por meio da etapa qualitativa que os pesquisados apresentam muito os valores coletivos, buscando o bem-estar de seus pares e o atingimento de objetivos organizacionais. Buscam fazer a diferença nos cargos em que estão, para futuramente atingirem também seus objetivos profissionais. Outro fato perceptível nos resultados é que, apesar de serem grupos que apresentam algumas diferenças, não houve divergências significativas.

O estudo traz como contribuições acadêmicas, o conhecimento sobre a temática dos Valores relativos ao trabalho, aplicada com grupos que têm algumas características diferentes, porém que apresentam objetivos profissionais semelhantes. Podendo servir de base teórica para o desenvolvimento de estudos futuros. Como contribuições gerenciais, traz uma compreensão de como variáveis pessoais motivam as pessoas a buscarem alcançar aquilo que têm como metas. E nesse aspecto, isso é muito importante, pois possibilita as organizações um alinhamento dos valores de futuros profissionais com os valores organizacionais, facilitando que melhores resultados de trabalho sejam alcançados.

As principais limitações do estudo foram com relação ao universo da pesquisa. Além disso, como se trata de uma organização específica não há possibilidade de generalizações sobre os resultados alcançados.

Por fim, sugere-se para estudos futuros a reaplicação do instrumento a fim de se ter um maior número de respostas e se visualizar se os valores encontrados mudarão ao longo do

tempo ou se permanecerão os mesmos. Sendo importante também se realizar entrevistas com mais profundidade, no intuito de preencher algumas lacunas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, F. J. R.; SOBRAL, F. J. B. A. O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, p. 101-126, 2009.
- ALONSO, C. M. C. et al. Trabalho dos agentes comunitários de saúde na Estratégia Saúde da Família: metassíntese. **Revista de Saúde Pública**, v. 52, 2018.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, p. 335-351, 2004.
- ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.
- BIZARRIA, F. P. A. et al. Estudo Sobre Valores Pessoais e Significados Atribuídos ao Trabalho por Estudantes de Graduação e De Pós-Graduação. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 23, n. 1, 2022.
- BLANCH, J. M. et al. Trabajar en la modernidad industrial. Teoría de las relaciones laborales. **Fundamentos**, p. 13-148, 2003.
- CARDOSO, A. L. Desenvolvimento de Competências dos Administradores para uma Carreira de Sucesso. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 262-282, 2021.
- CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C. A.; ROJAS, F. A. R. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, p. 445-457, 2014.
- CAMPOS, F. A. D. B. Considerações sobre a Família Orquidacea: taxonomia, antropismo, valor econômico e tecnologia. **Mundo saúde (1995)**, p. 383-392, 2008.
- CINTRA, J.; DALBEM, E. Comportamento organizacional. **Londrina: Editora e distribuidora educacional SA**, 2016.
- CORDEIRO, H. T. D.; ALBUQUERQUE, L. G. Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, 2016.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.
- COUTO, R. N. et al. A contribuição dos valores humanos na explicação de sintomas depressivos na adolescência. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 13, n. 1, p. 142-158, 2021.
- CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- DOSE, J. J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 70, n. 3, p. 219-240, 1997.
- DUSCHITZ, C. C. **Mudança dos valores pessoais ao longo do ciclo de vida das pessoas**. 2013.
- DUTRA, M. P. S. et al. Hierarquia de valores: organização atual dos valores humanos em jovens universitários. **PSI UNISC**, v. 5, n. 1, p. 68-81, 2021.

- ERAZO GUERRA, X. F.; ROSERO MORALES, E. R. Orientação profissional e sua influência no abandono universitário. **Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación**, v. 5, n. 18, p. 591-606, 2021.
- ESTIVALETE, V. F. B. et al. As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3 (Jul-Set), p. 271-286, 2011.
- FERNANDES, M. M. **Aspectos destacados do contrato de trabalho do aprendiz, à luz do Decreto nº 5.598/2005**, 2015.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.
- GOUVEA, V. V. et al. Valores humanos e interesses vocacionais: Um estudo correlacional. **Psicologia em Estudo**, v. 13, p. 603-611, 2008.
- GRAD, H.; MARTÍN ROJO, L. Identities in discourse. **Analysing identities in discourse**, v. 28, p. 3-28, 2008.
- JIN, J.; ROUNDS, J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 326-339, 2012.
- KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554, 2012.
- LEMONS, A. H. C.; SÁ, P. F.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Expectativas de carreira na contemporaneidade: O que querem os jovens profissionais?. **Revista ADM. MADE**, v. 18, n. 2, 2014.
- LIMA, M. R. M. L.; MARINHO FILHO, J. F. Um olhar sobre a aplicação da nova lei do estagiário - Lei Nº 11.788/08. **RACE-Revista de Administração do Cesmac**, v. 5, p. 344-360, 2019.
- MAGALHÃES, M. O.; BRITO, F. S. Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. **Psico-USF**, v. 27, p. 143-156, 2022.
- MITRE, S. M. et al. Metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais. **Ciência & saúde coletiva**, v. 13, p. 2133-2144, 2008.
- NASCIMENTO, L. et al. Relação entre competências comportamentais e desempenho acadêmico. **Revista de gestão e contabilidade da UFPI**, v. 4, n. 1, p. 87-104, 2017.
- PESSOA, P. O. S. **Análise da percepção dos colaboradores da Secretaria de Saúde de São Miguel-RN quanto aos valores relativos ao trabalho com base na Escala EVT**. 2018. Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração do Campus de Pau dos Ferros da UERN para obtenção do grau de bacharel em Administração.
- PIEDIMONTE, F. R.; DEPAULA, P. D. Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. **LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología**, v. 24, n. 2, p. 277-294, 2018.
- PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho-EVT-R. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 23, p. 73-82, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, p. 145-152, 2003.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 19, p. 151-158, 2006.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- ROKEACH, Milton. **The nature of human values**. Free press, 1973.

- ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied psychology**, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.
- SAGIE, A.; ELIZUR, D.; KOSLOWSKY, M. Work values: A theoretical overview and a model of their effects. **Journal of organizational behavior**, v. 17, n. S1, p. 503-514, 1996.
- SCHWARTZ, S. H. Basic human values: Their content and structure across countries. **Valores e comportamento nas organizações**, n. nd, p. 21-55, 2005.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: **Advances in experimental social psychology**. Academic Press, p. 1-65, 1992.
- SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 20, p. 39-45, 2010.
- SILVA, N. et al. O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia. **Diagnóstico e gestão da cultura nas organizações**, p. 225-252, 2013.
- SILVA, P. G. N. da et al. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: Testando as hipóteses de conteúdo e estrutura no contexto pernambucano. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 38, 2022.
- SILVA, U. D.; OLIVEIRA, A. T. C. C. Influências do Estágio Supervisionado para Professores de Matemática em Início de Carreira—buscando compreender escolhas e características das escolas-campo. **Revista Baiana de Educação Matemática**, v. 2, n. 1, p. 1-25, 2021.
- SOUSA, E. S.; FONTENELE, R. E. S. Mapeamento da produção científica internacional sobre Valores Humanos Básicos. **Revista em Questão**, v. 25, n. 3, p. 214-245, 2019.
- SOUZA, G. B. P.; LORETO, M. D. S.; REIS, L. P. C. Crise dentro da crise: a inserção laboral juvenil e sua configuração no contexto do novo coronavírus. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 32, n. 1, p. 90-108, 2021.
- SUPER, D. E. BOHN Jr., MJ. **Psicologia ocupacional**. São Paulo: Atlas, 1980.
- TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 23, p. 17-24, 2007.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, p. 192-213, 2022.
- TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.
- VAN VIANEN, A. E. M.; PATER, I. E.; PREENEN, P. T. Y. Career success: Employability and the quality of work experiences. In: **International handbook of career guidance**. Springer, Cham, p. 241-262, 2019.
- VENTURI, T.; LISBÔA, E. S. Estágio em tempos de pandemia: mudanças de paradigma na concepção e operacionalização no ensino superior. **Cenas Educacionais**, v. 4, p. e10746-e10746, 2021.
- ZABALZA, M. A. **O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária**. Cortez Editora, 2015.