

<http://dx.doi.org/10.18593/race.v15i2.7141>

Disponível em:

<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>

Race, Joaçaba, v. 15, n. 2, p. 705-728, maio/ago. 2016

VALORES RELATIVOS AO TRABALHO EM GESTORES DO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL – NATAL, RN

Relative Values to Work in Managers of Municipal Legislative Power – Natal, RN

Otânia Maria de Oliveira

E-mail: optaria@ig.com.br

Mestre em Administração pela Universidade Potiguar; Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Walid Abbas El-Aouar

E-mail: walidbranco@gmail.com

Doutor e Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Professor titular do Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Potiguar.

César Ricardo Maia de Vasconcelos

E-mail: cesar.vasconcelos@terra.com.br

Doutor e Mestre em Administração pela Université Pierre Mendes France, França; Professor titular da Pós-Graduação em Administração na Universidade Potiguar.

Fernanda Gurgel

E-mail: fernandafgurgel@hotmail.com

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte com período sanduíche na Universidad Complutense de Madrid; Licenciada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Professora titular da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Endereço para contato: Rua Vila Trairí, 59200-000, Santa Cruz, Rio Grande do Norte, Brasil.

Artigo recebido em 02 de maio de 2015. Aceito em 25 de abril de 2016

Resumo

Neste estudo investigaram-se as prioridades axiológicas relativas ao trabalho do corpo gerencial do Poder Legislativo Municipal de Natal, RN, Brasil, assim como se associaram esses resultados aos perfis sociodemográficos desses decisores. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa de campo; quanto aos seus objetivos, é considerada descritiva; e quanto à forma de abordagem do problema, é classificada como quantitativa. A pesquisa foi censitária, cujo escopo pesquisado foi o corpo gerencial composto por 82 servidores com cargos comissionados de direção, gerência e assessoramento superior. Ademais, foi aplicado o instrumento estruturado denominado Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), e, quanto ao tratamento dos dados, foram empregadas as técnicas estatísticas Análise de Variância (ANOVA), Hipóteses e Teste de *Tukey*. Os dados revelaram que o corpo gerencial possui um perfil jovem, a maioria homens, casados, graduados e com pouco tempo de serviço no Órgão. Analisada a EVT-R, os valores mais importantes foram: “Universalismo e Benevolência” e “Conformidade”. E o menos importante foi “Poder”. Comparada a EVT-R com o perfil sociodemográfico, observou-se evidência de diferença estatística entre os perfis “Estimulação” e “Realização”.

Palavras-chave: Cultura organizacional. Valores relativos ao trabalho. Valores organizacionais. Poder Legislativo Municipal. Gestão pública.

Abstract

In this study it was investigated the value priorities related to the work of the management team of the Municipal Legislative Power of Natal, RN, Brazil, and how these results are associate to the socio-demographic profiles of these decision-makers. From the view of the technical procedures, this is a field survey; in relation to its aims, it is considered descriptive, and related to the approach to the problem, it is classified as quantitative. The survey was a census, whose researched scope was the managerial body composed of 82 civil servants with commissioned positions of directors, managers and superior advice. Furthermore, the structured instrument Revised Scale of the Work Values (EVT-R) was applied. And in relation to data processing, the statistical techniques Analysis of Variance (ANOVA), Assumptions and Tukey test were employed. The data revealed that the management team has a young profile, mostly composed by graduated married men, with little time service in a public entity. Analyzed the EVT-R, the most important values were: “Universalism and Benevolence” and “Compliance”. And the least one was “Power”. Compared the EVT-R with the sociodemographic profile, there was evidence of a statistical difference between the profiles “Stimulation” and ‘Realization”.

Keywords: Organizational culture. The work values. Organizational values. Municipal legislature. Public management.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças nas relações de trabalho ocorridas nos últimos 30 anos propiciaram um ambiente favorável ao desenvolvimento organizacional e da sociedade. Nesse ínterim, o estudo sobre os valores comportamentais e organizacionais deixou de ser uma preocupação tão somente de estudiosos internacionais, passando a fazer parte dos discursos e das agendas de profissionais da ciência e pesquisa no Brasil. (Juvenal, 2005; Prudência, 2006 e Alvaro 2014). Além disso, a matéria vem contribuindo, sob o olhar de Porto e Tamayo (2008), para uma melhor compreensão dos elementos motivacionais que influenciam diversos aspectos relacionados ao trabalho e à vida das pessoas, com destaque para o comprometimento organizacional, o bem-estar e estresse no trabalho e o próprio resultado desse mister. Ressalta-se, entretanto, que na concepção de Rokeach (1973), o valor é uma variável que pode ser capaz de unificar diversos interesses das ciências que se preocupam com o comportamento humano.

Nesse contexto, alicerçados em literaturas e pesquisas internacionais de Super (1957), Elizur e Sagie (1984) e Ros, Schwartz e Surkiss (1999), sobre os valores laborais e como esses princípios interferem na vida do indivíduo e na organização, diversos estudos sobre o tema foram tópicos de discussão no Brasil, a exemplo de Tamayo e Gondim (1996), Tamayo, Mendes e Paz (2000), Porto e Tamayo (2003), Oliveira e Tamayo (2004) e Porto e Pilati (2010). Na área de gestão organizacional e de pesquisa foram desenvolvidas as pesquisas de Tchaicovsky e Elizur (2000), Góes (2006), Silveira (2006); Paiva, Torres e Ribeiro da Luz (2013); Cammarosano (2012) e Cahú (2013), indicando o impacto dos valores do trabalho sobre diversos aspectos organizacionais.

Porém, poucas foram as pesquisas sobre os valores do trabalho desenvolvidas no âmbito das instituições públicas, mesmo tendo a Constituição Federal de 1988 permitido aos municípios importante crescimento de funções, inovações no nível de descentralização e práticas governamentais.

Em relação ao papel das mulheres ocupando funções gerenciais, Nkomo e Cox Junior (2012, p. 342) afirmam que “[...] é difícil fazer declarações vazias sobre o que diferencia sistematicamente as gerentes mulheres dos gerentes homens nas atitudes em relação a trabalho, personalidade e comportamento.” Além disso, na opinião de Tchaicovsky e Elizur (2000), tanto as atitudes quanto os valores são considerados muito importantes. E mais, os autores afirmam que as mulheres que assumem lugares de posição na organização e até mesmo em postos políticos não são tão ineficazes como se tem pensado.

Já para Morgan (2011, p. 184), “[...] quase sempre faz muita diferença se você é um homem ou uma mulher! Muitas organizações são dominadas por valores relacionados a um dos sexos e distorcem a vida organizacional a favor de um sexo com relação a outro.” Acrescenta, ainda, que muitos escritores feministas enfatizam que os homens chegam à posição de prestígio e poder com mais facilidade em razão da forma como as organizações estruturam suas oportunidades de trabalho. Todavia, segundo Abu-Saad e Isralowitz (1997), homens e mulheres possuem tipos motivacionais diferentes que afetam sua satisfação, rotatividade e desempenho, gerando expectativas muitas vezes difíceis de serem atendidas pelas companhias.

A instituição em estudo é rica de características necessárias ao subsídio da pesquisa, uma vez que o Poder Legislativo Municipal de Nata, RN, detém em sua essência elementos de destaque no meio político, social e cultural, além de gestores originariamente do sexo masculino, conforme se constata nos registros das legislaturas anteriores. Passados os anos, com a implementação de um projeto de modernização administrativa e do plano de valorização do capital humano, as mulheres elevaram o percentual de ocupação de cargos de direção, possibilitando, até mesmo por sua maior tolerância, tornar o ambiente mais propício ao desenvolvimento.

Ademais, em virtude de a população estudada ser altamente participativa e em sua maioria pertencente ao quadro de gestores, acredita-se que os avanços obtidos ao longo do tempo tenham proporcionado motivação para que as metas alcançadas pelo corpo gerencial tenham inclusive influenciado no comportamento organizacional. Assim, pretende-se responder à seguinte questão: Quais são as prioridades axiológicas relativas ao trabalho, segundo o perfil sociodemográfico do corpo gerencial do Poder Legislativo Municipal de Natal, RN?

Assim, a pesquisa teve por objetivo investigar o padrão dominante de valores relativos ao trabalho, segundo o perfil sociodemográfico do corpo gerencial do Poder Legislativo Municipal de Natal, RN.

O resultado desta pesquisa pode contribuir para que o estado-maior do Legislativo Municipal de Natal identifique as metas tidas como importantes para seus funcionários e, logo, possa intervir não apenas no desenvolvimento estratégico, mas também em outras políticas de gestão. Políticas estas que, parafraseando Silveira (2006) e Porto e Tamayo (2008), possam ser capazes de auxiliar na promoção do bem-estar dos indivíduos, na obtenção de funcionários mais motivados e na melhoria dos resultados. Outro aspecto interessante do estudo refere-se ao alcance de uma melhor compreensão das crenças e dos valores existentes no seio da organização, o Poder Legislativo Municipal.

2 TEORIA DOS VALORES DO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

Nos estudos de Ros, Schwartz e Surkiss (1999), a teoria dos valores é definida por Rokeach em 1973 como objetivos desejáveis e transituacionais, que variam em grau de importância e como princípios orientadores na vida das pessoas. Além do mais, para os já citados Ros, Schwartz e Surkiss (1999), o termo “valores” simboliza resposta a três requisitos universais a todos os indivíduos e às sociedades, assim recopilados: os organismos biológicos, os requisitos de interação social e os requisitos para o bom funcionamento e sobrevivência dos grupos.

2.1 VALORES PESSOAIS

Revisões literárias das ciências sociais e da psicologia social apontam como principais precursores na linha de pesquisa sobre o estudo de valores os psicólogos Gordon Willard Allport (1897-1967), Milton Rokeach (1918-1988), Geert Hofstede (1928-atual) e Shalom H. Schwartz (1946-atual) – este último, criador da Teoria dos Valores Humanos. No Brasil, os estudos dos valores foram desenvolvidos pelo pesquisador e psicólogo Álvaro Tamayo (1934-2008), com base nas pesquisas de Schwartz em 1992.

A partir de Rokeach (1973), iniciam-se os exames sobre os valores individuais de forma sistemática e fundamentada na natureza dos valores humanos. Esses valores possuem vários graus de importância ou insignificância, capazes de modificar a forma de pensar das pessoas. Ademais, eles englobam o resultado da cultura, da sociedade e da personalidade, com o poder de influenciar atitudes e comportamentos. E as análises mostram que os valores podem ser medidos, além de servirem como indicadores para descobertas empíricas em diferentes segmentos da sociedade.

Schwartz (1992, 2012), por sua vez, desenvolveu a Teoria dos Valores Humanos, que estabelece dez tipos motivacionais, explicitados por meio de suas metas e valores pessoais, cujas características são comuns aos valores e às distinções existentes entre ambos. Além de tudo, a teoria dos valores tende a ser universal porque são originados em um ou mais dos três requisitos universais da condição humana: necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos de interação social coordenada e necessidades de grupos de sobrevivência e bem-estar, conforme apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Tipos motivacionais de valor, metas e valores individuais que os representam

Tipos motivacionais	Metas	Valores individuais
Poder	Busca a preservação de <i>status</i> , prestígio e controle sobre pessoas e recursos.	Poder social, autoridade, riqueza, vaidade.
Realização	Sucesso pessoal obtido pela competência, visando ao reconhecimento social.	Sucesso, capacidade, ambição e influência.
Hedonismo	Metas de prazer e gratificação para si mesmo.	Prazer, vida estimulante e autoindulgência.
Estimulação	Busca de excitação, novidades e desafios na vida.	Audácia, vida excitante, vida variada.
Autodeterminação	Independência de pensamento e escolha das ações.	Criatividade, liberdade, independência, curiosidade, autodeterminação, autorrespeito e privacidade.
Universalismo	Busca do entendimento, da compreensão, da tolerância, da apreciação e da proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza.	Sabedoria, justiça social, igualdade, um mundo de paz, um mundo de beleza, união com a natureza, proteção do meio ambiente e harmonia.
Benevolência	Busca de preservação e da promoção de pessoas com as quais mantém contato.	Utilidade, honestidade, trabalho, sentido da vida, lealdade, responsabilidade e indulgência.
Tradição	Respeito, comprometimento e aceitação de costumes e ideias da cultura e religião.	Moderação, humildade, devoção, respeito pela tradição.
Conformidade	Busca de contenção dos impulsos de transgressão das normas sociais.	Polidez, autodisciplina e obediência.
Segurança	Tem como meta a defesa da harmonia e da estabilidade da sociedade, das relações e do <i>self</i> .	Segurança da família, segurança nacional, senso de pertencer, ordem social, saúde e limpeza.

Fonte: Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 52).

Além disso, a teoria de Schwartz (1992, 2012) identificou não apenas os dez valores básicos, distintos em termos motivacionais e implicitamente reconhecidos em quase todas as culturas, mas também aclara uma estrutura dinâmica de valores e as relações existentes entre eles.

As ações em busca de qualquer valor têm consequências psicológicas, práticas e sociais que podem ser conflitantes ou congruentes com a busca de outros valores. A busca de valores de Realização, por exemplo, pode ter conflito com a busca de valores de Benevolência, uma vez que, buscando o sucesso para si mesmo, este é susceptível de entrar ações destinadas a melhorar o bem-estar de outras pessoas que precisam de ajuda.

O modelo teórico-estrutural dos dez tipos motivacionais de valores citados no Quadro 1 está organizado em dois conjuntos de oposição de acordo com o tipo de

ordem superior e em duas dimensões bipolares denominados: “Conservação” *versus* “Abertura à mudança” e “Autotranscendência” *versus* “Autopromoção” (Figura 1).

Figura 1 – Modelo teórico das relações entre os dez tipos motivacionais de valor



Fonte: Schwartz (2012, p. 9).

Com efeito, a estrutura circular dos valores forma um *continuum* inspirador, que retrata o padrão total de relações de conflito e congruência entre os valores postulados pela teoria. Tradição e Conformidade ocupam a mesma fatia, pelo fato de compartilharem do mesmo objetivo motivacional. Quanto mais perto estiverem quaisquer dois valores em ambas as direções ao redor do círculo, mais semelhantes são as suas motivações. Quanto mais distantes os dois valores, mais antagônicas são as suas motivações.

Segundo Ros, Schwartz e Surkiss (1999) e Schwartz (1992, 2012), os dez tipos motivacionais de valores estão organizados em duas dimensões, a primeira dimensão, “Abertura à mudança” (autodeterminação, estimulação e hedonismo) *versus* “Conservação” (segurança, conformidade e tradição), opõe valores que enfatizam o pensamento independente e da própria ação em favor de mudança, para valores que enfatizam a preservação submissa de autorrestrição das práticas tradicionais e proteção da estabilidade. A segunda dimensão, “Autotranscendência” (universalismo e

benevolência) *versus* “Autopromoção” (poder, realização e hedonismo), opõe valores que enfatizam a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com o seu bem-estar, para valores que enfatizam a busca de um relativo sucesso de dominação sobre os outros. O Hedonismo inclui elementos de ambas: “Abertura à mudança” e “Autopromoção”. Apesar da importância que a literatura internacional especializada tem atribuído aos valores organizacionais, Tamayo (2008) relata em seus estudos que encontrou poucos instrumentos para a sua validação.

2.2 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Entre os estudos estruturalistas e dedutivos, os pesquisadores têm se dedicado às abordagens classificadas em intrínsecas e extrínsecas ao trabalho. Muito embora sejam várias as críticas feitas a esse conceito motivacional proposto por Herzberg em 1959, surge, segundo Porto (2008), a necessidade de modelos mais complexos para compreensão dos valores de trabalho.

A teoria de Super (1957) apresenta um modelo muito utilizado na área de orientação vocacional, com três fatores específicos de motivação encontrados na literatura que levam as pessoas a gostarem ou não do seu trabalho. São as necessidades de relações humanas, do trabalho e de sustento. Já Elizur e Sagie (1984) utilizam a abordagem de análise de facetas e propõem duas delas para os valores laborais. Foi nomeada a faceta A – “Modalidade do Resultado” –, composta por três elementos: instrumental, afetivo e cognitivo; e a faceta B – “Foco”–, por dois elementos: recurso ou difuso e recompensa ou focado.

Não obstante, Ros, Schwartz e Surkiss (1999), em seus estudos sobre a relação entre os sistemas de valores, reanalisaram os dados de Elizur e Sagie (1984) e observaram evidências empíricas para um quarto fator baseado na teoria de valores de Schwartz (1992). Nesse caso, seria a divisão do fator cognitivo em duas dimensões: intrínseco e prestígio, o qual, de forma mais fundamentada, corrigiria vários problemas dos estudos de Elizur e Sagie (1984), identificando, assim, a presença de três tipos de valores do trabalho: valores intrínsecos ou autorrealização; extrínsecos ou valores de segurança ou material; e valores sociais ou relacionais.

Ainda Ros, Schwartz e Surkiss (1999), analisando a literatura e pesquisas realizadas sobre os valores de trabalho, identificaram três tipos de motivação que estariam paralelos aos três de ordem mais elevada dos valores humanos básicos: valores intrínsecos de trabalho diretamente associados à abertura à mudança, valores extrín-

secos de trabalho associados ao conservadorismo e valores sociais ou interpessoais associados à autotranscendência.

Observado que o quarto tipo de motivação associado à “autopromoção” não aparecia, Ros, Schwartz e Surkiss (1999) elaboraram e validaram o fator “prestígio”, que Porto e Tamayo (2008) tiveram a oportunidade de demonstrar. Para eles, a estrutura dos valores do trabalho ficou caracterizada como: “[...] 1) intrínseco, refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; 2) extrínseco, refere-se às metas obtidas pelos resultados do trabalho; 3) social, refere-se à busca de metas relacionadas; 4) prestígio, refere-se à busca de poder e prestígio por meio do trabalho.” (PORTO; TAMAYO, 2008, p. 300).

Mesmo havendo incompatibilidade entre os fatores “intrínsecos” e “extrínsecos” e entre “social” e “prestígio”, a sua dinâmica se confirmou e diversos teóricos apontaram para uma possível convergência entre os estudiosos da teoria de Schwartz (1992) e a compreensão dos valores do trabalho, assim como a realização de testes em outras culturas.

Portanto, considerada pertinente a estrutura de valores humanos proposta por Schwartz (1992), voltada à compreensão dos elementos de motivação que influenciam os valores do trabalho, tornou-se necessário adequar o modelo teórico utilizado em outros países à realidade e cultura brasileira. Para tanto, duas escalas foram desenvolvidas para medir o construto: o Inventário de Significado do Trabalho (BORGES, 1999) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) (PORTO; TAMAYO, 2003). Nesta última, realizou-se uma análise fatorial confirmatória para testar a estrutura encontrada inicialmente (PORTO; PILATI, 2010).

2.2.1 Modelos teóricos de valores do trabalho

Com a presença dos aspectos cognitivo, motivacional e hierárquico encontrados nos valores laborais, Porto e Tamayo (2003, p. 146) definiram os valores de 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 e a escolha de alternativas relativas de trabalho”. Assim, esses aspectos conceituais propiciaram o avanço teórico em busca de identificar outras dimensões universais dos valores e a sistematização de trabalhos realizados, assim como contribuíram para a compreensão dos valores em culturas diferentes desenvolvidos e validados para o Brasil.

Com o resultado dessa análise, Porto e Tamayo (2003) comprovam a correlação dos quatro fatores dos valores relativos ao trabalho com os fatores confirmados por Schwartz (1992) e Ros, Scwartz e Surkiss (1999).

Além do mais, a fim de suprir as deficiências encontradas na análise da EVT, Porto e Pilati (2010) propuseram a Nova Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) seguindo o modelo de Schwartz (1992), que testa por meio de análise fatorial confirmatória a adequação da estrutura de quatro fatores da EVT.

Desse modo, para a construção do novo instrumento EVT-R foram mantidos cinco itens com maior carga fatorial da EVT e criados outros 26. Alguns itens que representam a Autodeterminação e a Estimulação apontaram ambiguidade, tendo os juízes, na análise de Schwartz (1992), optado por sua manutenção na escala, uma vez que ambos poderiam ser teoricamente integrados sem comprometer a sua validade.

Com isso, houve uma inversão entre os tipos motivacionais Realização e Poder, mas que não prejudica a validade teórica. Quanto ao Universalismo e à Benevolência, a ampliação do número de itens que reflitam Benevolência pode permitir a diferenciação. Já os tipos Autodeterminação e Estimulação parecem realmente aglutinados.

O Quadro 2 mostra que o resultado da análise fatorial apresentou seis tipos motivacionais, com base na teoria de Schwartz (1992) e na sua correspondência com a escala da EVT.

Quadro 2 – Tipos motivacionais e correspondência com a EVT-R

Dimensões de ordem superior Schwartz (1992)	Fatores da EVT Porto e Tamayo (2003)	Tipos motivacionais da EVT-R Porto e Pilati (2010)	Itens	Índices de precisão
Abertura à Mudança	Realização profissional	Autodeterminação e Estimulação	10	0,84
Autotranscendência	Relações sociais	Universalismo e Benevolência	5	0,77
Autopromoção	Prestígio	Realização	5	0,81
		Poder	5	0,72
Conservação	Estabilidade	Segurança	5	0,79
		Conformidade	4	0,68

Fonte: adaptado de Porto e Pilati (2010).

O resultado dessa nova reformulação do construto EVT-R fortaleceu consideravelmente a compreensão de que a teoria dos valores humanos de Schwartz (1992) é correspondente dos valores relativos ao trabalho, embora os tipos tradição e benevolência ainda estejam sub-representados e deverão ser revistos em estudos posteriores.

Diante de vários modelos teóricos de construtos apresentados que medem os valores do trabalho, a presente análise fez uso da Escala Revisada dos Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) para identificar os valores importantes na vida do corpo gerencial observado, em seu ambiente e em seu trabalho. Dessa maneira, esse modelo foi escolhido pela confiabilidade no seu índice de precisão e por ser adequado ao cumprimento dos objetivos desta pesquisa, além de ser a escala mais recente desenvolvida e validada no Brasil que estuda os aspectos culturais e laborais dos brasileiros.

3 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E AO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

A ruptura do mundo ordenado da modernidade ocorrida a partir do século XIX modificou, na opinião de Sorj (2005), as questões morais e de valores da sociedade, fazendo com que o movimento feminista emergido nesse período como redefinição das identidades de sexo passasse a considerar as desigualdades de sexo como moralmente injustas. Já para Calás e Smircich (2012), o liberalismo político que prima por organizações eficientes, efetivas, eficazes e justas não defende a eliminação da desigualdade sexual, mas a busca pela equidade sexual – justiça de gênero.

Sobre o assunto, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2011, registrou que a participação feminina no Brasil vem crescendo, não somente em relação ao mercado de trabalho, mas como chefe dos lares. Os dados revelaram que o número de famílias lideradas por mulheres no Brasil em 2011 (37,4%) cresceu, em relação a 2009 (35,1%), um percentual de 2,3%. Embora o número de homens chefes de família no Brasil, que é de 40,26 milhões, equivalente a 62,6% do total das famílias, ainda seja maioria, trata-se, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2011), de um percentual constante e natural, no qual essa diferença entre o número de homens e mulheres na chefia das famílias, na opinião de Cymbaluk (2012) tende a diminuir nos próximos anos.

Ainda que as desigualdades de sexo sejam perceptíveis, os indicadores estatísticos evidenciam que no Brasil há um crescimento progressivo da profissionalização e participação da mulher no mercado de trabalho. Segundo Melo (2012, p. 352), essas mudanças são sinais do empoderamento das mulheres e da conquista em altos níveis na hierarquia organizacional, de modo a caracterizar a quebra do dito “teto de vidro”.

Sorj (2005, p. 79) diz que o “[...] fenômeno da entrada das mulheres no mercado de trabalho é irreversível.” Para Probst (2012, p. 1), “o mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe contra o antigo in-

dividualismo, a persuasão em oposição ao autoritarismo, a cooperação no lugar da competição.” Isso permite afirmar que o ambiente de trabalho é o lugar propício, onde homens e mulheres buscam atingir suas metas pessoais. Portanto, conhecer os valores de trabalho considerados importantes aos seus funcionários possibilita à alta direção interferir positivamente no desenvolvimento auxiliar na promoção do bem-estar dos indivíduos, na melhoria dos resultados e na obtenção de funcionários mais motivados, como destacam Silveira (2006) e Porto e Tamayo (2008).

Para Schwartz (2007), as características sociodemográficas e os valores como socialização, aprendizagem, papéis sociais e expectativas são considerados importantes e determinantes das diferenças de sexo, que podem contribuir e explicar as diferenças individuais que afetam as prioridades de valor. Acrescentou, ainda, que na visão de teóricos psicanalíticos evolucionistas, as mulheres, por serem mais relacionadas, obtêm vantagem evolutiva por cuidarem do bem-estar dos membros no grupo, enquanto os homens, por terem um perfil mais autônomo e individualizado, preocupam-se em conquistar e explorar *status* e poder. De modo similar, teóricos da função social enfatizam as distinções entre sexo como uma questão cultural, na qual as mulheres assumem de modo mais “expressivo” os papéis orientados para pessoas, e os homens, no modo de participar e aprender, são mais “instrumentais”, com papéis orientados para a tarefa – o que pode ser visto como relevante para se compreenderem o comportamento e os valores do trabalho considerados importantes entre homens e mulheres no âmbito da organização.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 TIPO DE PESQUISA

Considerando-se os critérios de classificação propostos por Gil (2002) e Vergara (2010), a pesquisa se caracteriza quanto aos fins como descritiva, por expor características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento entre variáveis e descrever percepções sem o compromisso de explicá-las. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Quanto aos meios de investigação, é classificada como pesquisa de campo, em razão do acesso à coleta de dados primários no próprio ambiente organizacional, e como estudo de caso, em decorrência da aplicação dos instrumentos de pesquisa à determinada categoria funcional, por descrever a situação do contexto investigado de maneira relevante, isto é, permitindo o seu detalhado conhecimento. Quanto à abordagem de

análise dos dados, a pesquisa recebeu um enfoque quantitativo, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, além de garantir precisão na interpretação dos dados estatísticos.

4.2 UNIVERSO DA PESQUISA

A intenção de realizar uma pesquisa censitária com a categoria ocorreu pela possibilidade de atingir todo o corpo gerencial existente no Órgão, que conta com 85 cargos comissionados em nível gerencial. Na ocasião da aplicação dos questionários observou-se que, dos 85 cargos comissionados existentes e distribuídos nas áreas de atuação administrativa e legislativa, quatro encontravam-se vagos, sendo aplicados 81 questionários que foram devidamente preenchidos por cinco diretores, dois chefes de departamento, quatro gerentes, 20 assessores, 21 chefes de setor e 29 assessores parlamentares.

4.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento foi dividido em duas partes: a primeira teve por finalidade identificar o perfil dos funcionários, contemplando as variáveis: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço no órgão e cargo que ocupa; e a segunda parte, com questões acerca das variáveis do estudo, teve por objeto abstrair informações pertinentes aos Valores Relativos ao Trabalho no ambiente de uma organização. Trata-se de uma Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) construída por Porto e Tamayo (2003) e revisada por Porto e Pilati (2010), a fim de validar uma escala de Valores Relativos ao Trabalho que reflita a realidade local. O instrumento constitui-se de 34 itens, com seis tipos motivacionais: Autodeterminação e Estimulação, Segurança, Realização, Universalismo e Benevolência, Poder e Conformidade, vinculados à questão “É importante para mim?”; e o sujeito deve classificar a resposta em uma escala de cinco pontos, sendo 1 – Nada importante e 5 – Extremamente importante. Quanto maior o número escolhido, mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Para tanto, deve calcular a média para cada fator, na qual o colaborador pode medir as metas ou recompensas hierarquicamente que o valorizam no trabalho.

O questionário foi aplicado no mês de novembro de 2013 e preservou a garantia do anonimato nas respostas para a obtenção de maior importância aos ocupantes dos cargos gerenciais.

4.4 TRATAMENTO DOS DADOS

As técnicas estatísticas aplicadas na análise da pesquisa foram a Estatística descritiva e a Análise de Variância (ANOVA). Ambas serviram para verificar a existência ou não de diferenças entre a média das variáveis do perfil sociodemográfico em relação aos Valores Relativos ao Trabalho; e o Teste de *Tukey* foi utilizado para os efeitos estatisticamente significantes, objetivando-se identificar em quais dos níveis ocorre diferença estatística.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para efeito de análise e interpretação, os dados abordados nesta pesquisa foram divididos em quatro grupos: caracterização do ambiente organizacional, perfil sociodemográfico, aspectos sobre os Valores Relativos ao Trabalho (VRTs) e, por último, associação do perfil sociodemográfico aos VRTs.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Trata-se do Poder Legislativo Municipal de Natal, que tem como missão “Legislar e fiscalizar em defesa da sociedade”. Desde a sua primeira legislatura em 1949, todas as suas administrações foram presididas por vereadores do sexo masculino, assim como, poucos foram os cargos gerenciais ocupados por mulheres. Isso demonstra que a Instituição é dominada por valores relacionados ao sexo masculino, o que, muitas vezes, direciona seus valores pessoais para a vida organizacional.

Acompanhando as mudanças do Terceiro Milênio, a partir do ano 2000, o referido Órgão Legislativo tem recebido forte influência no seu ambiente de trabalho e no seu estilo de administrar as pessoas, levando-o oportunizar, em seu processo de inovação, um crescimento no número de mulheres ocupando cargos gerenciais.

5.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

As análises das variáveis sociodemográficas comparadas abrangeram as questões de sexo, idade, estado civil, escolaridade, cargo que ocupa e tempo de serviço na Instituição. Em relação ao “sexo” dos respondentes, constatou-se que 51,85% são homens, enquanto as mulheres apresentaram um percentual de 48,15%. Portanto,

verifica-se que, embora os homens sejam maioria nos cargos, a diferença percentual entre os sexos masculino e feminino é pequena, o que pode ser interpretado como um valor representativo da classe feminina ocupando cargos gerenciais no mercado de trabalho legislativo.

Quanto à variável “faixa etária”, a maioria dos servidores está concentrada em uma faixa jovem de idade, entre 18 e 30 anos, com 34,57%, sendo o sexo masculino com o maior percentual de respondentes em relação a todas as faixas etárias. Já a variável “estado civil” mostra que os servidores casados ocupam maior percentual, com 55,56%.

Em se tratando de “escolaridade”, 72,84% do corpo gerencial possuem ensino superior, dos quais 51,85% têm graduação e 20,99%, pós-graduação. Entretanto, observou-se que as mulheres são a maioria no ensino superior, obtendo o maior percentual tanto na graduação, com 27,16%, quanto na pós-graduação, com 11,11%. Ainda se pode registrar um percentual de 27,18% respondentes com ensino médio, e os homens são maioria nessa variável. Na oportunidade, acentua-se que, durante a aplicação dos questionários, grande parte dos respondentes com ensino médio informou que possuía graduação incompleta, assim como os graduados, que em decorrência dos incentivos do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) estavam cursando a pós-graduação, o que poderá melhorar o nível de escolaridade dos respondentes.

Ademais, há uma predominância dos respondentes com menos de três anos de tempo de serviço no Órgão Legislativo em ocupar a maioria dos cargos gerenciais, e apenas 13,58% com mais de 10 anos de atividades se encontram no exercício do ofício. No que diz respeito à variável “cargos gerenciais”, cerca de 35,8% são ocupados por assessores parlamentares.

Quanto à ocupação dos cargos, segundo o sexo, os assessores parlamentares, na função de chefe de gabinete de vereador, são bem representados pelos homens, o que demonstra uma forte cultura masculina nesse posto. No entanto, há uma predominância do sexo feminino nos cargos de direção, considerados de grande responsabilidade na Instituição. Também ocupados pelo sexo feminino em sua maioria estão os cargos de chefe de setor, ambos da área Administrativa. Aliás, conforme Hofstede (1991), há uma tendência nas sociedades tradicionais ou modernas em distribuir os papéis sociais em razão do sexo.

5.3 PRIORIDADES RELATIVAS AO TRABALHO

Para se verificar a confiabilidade dos dados dos fatores relacionados à escala EVT-R avaliados pelo corpo gerencial em estudo, obteve-se nos testes estatísticos um alfa de *Cronbach's* oscilando entre 0,771 e 0,801, o que apresentou um índice de precisão com cargas fatoriais superiores aos resultados encontrados por Porto e Pilati (2010). Portanto, as questões de valores motivacionais respondidas pelo corpo gerencial obtiveram consistência dos dados classificados como satisfatórios.

Nesta subseção procurou-se identificar as prioridades relativas ao trabalho para os sujeitos da pesquisa em relação aos fatores: Universalismo e Benevolência, Conformidade, Realização, Segurança, Estimulação, Autodeterminação e Poder – calculando-se a média, o desvio padrão, a análise de variância (ANOVA) e o Teste de *Tukey* para cada fator.

Sobre o assunto se constatou a diminuição das médias obedecendo a uma hierarquia decrescente dos VRTs, em que os fatores Universalismo e Benevolência se apresentaram com dimensão “muito importante”, com média de 4,29%, enquanto os demais fatores obedeceram à seguinte classificação: Conformidade, com 4,09%; Realização, com 3,99%; Segurança, com 3,99%; Autodeterminação e Estimulação, com 3,62%; e, por último, “Poder”, com o menor desempenho, 2,07%.

Quando comparados os dados da EVT-R com resultados das pesquisas em organizações privadas como instituição financeira (GÓES, 2006), resort (CAHÚ, 2013) e vigilância (PAIVA; TORRES; RIBEIRO DA LUZ, 2011) apurou-se que os fatores Relações Sociais e Prestígio se mantêm em terceiro e quarto lugares respectivamente, na hierarquia de valores do trabalho, enquanto, no Legislativo Municipal de Natal, as Relações Sociais (Universalismo e Benevolência) ocupam o primeiro lugar, compartilhando apenas com o fator Prestígio, que ocupa igualmente o quarto lugar.

Não obstante, para se verificar em quais fatores o corpo gerencial percebe os valores de trabalho como a dimensão “mais ou menos importante”, estatisticamente foi aplicado o teste estatístico Análise de Variância (ANOVA). Ulteriormente, com o propósito de identificar em quais fatores ocorrem diferença estatística, o Teste de *Tukey* foi o método utilizado para a avaliação dessa defasagem. Aliás, à exceção do fator “Conformidade”, pode-se verificar que os fatores “Universalismo e benevolência”, por serem considerados os mais relevantes na escala EVT-R, diferenciam-se dos demais. Além disso, como salienta Schwartz (2005), tanto o “Universalismo” quanto a “Benevolência” propiciam motivações interiorizadas para o comportamento, enfatizando não apenas a preocupação com o bem-estar dos outros, mas também com o

combate às injustiças sociais, enquanto a “Conformidade” favorece a promoção da cooperação a fim de evitar resultados negativos para o próprio indivíduo. Já Morgan (2011) afirma que as pessoas que se adequarem às regras e comportamentos de uma cultura serão bem-sucedidas, caso contrário, suas ações poderão afetar a vida organizacional.

Uma outra constatação se refere às médias de “Realização” e “Segurança”, já que estas apresentaram valores de importância semelhantes, enfatizando a satisfação pessoal e segurança à vida, como também “Autodeterminação e Estimulação”, pelos seus interesses intrínsecos em novidades.

Quanto à motivação “Poder”, que corresponde ao fator “Prestígio” na escala EVT-R, diferencia-se dos demais fatores por ser, na percepção dos respondentes, a de menor importância, além de ser definida, na opinião de Schwartz (2005), como *status* social, prestígio e domínio, visando suprir as necessidades individuais de domínio e motivações sociais. Esses valores, não raro, prejudicam ou exploram outras pessoas e as relações sociais.

Quanto aos tipos motivacionais antagônicos na dimensão bipolar “Autopromoção” *versus* “Autotranscendência”, a pesquisa corrobora a de Cammarosano (2012), quando este contrasta a preocupação com o bem-estar (Universalismo e Benevolência) e evidencia a busca pelo próprio sucesso e domínio sobre os outros (Poder).

5.4 ASSOCIAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO COM A ESCALA EVT-R

A associação das médias dos valores da EVT-R foi realizada com as variáveis do perfil sociodemográfico: sexo, estado civil, faixa etária, grau de escolaridade e tempo de serviço.

Quando aplicado o teste estatístico ANOVA para um nível de significância de 5% com as variáveis apresentadas foi possível notar o registro de pequenas oscilações. Contudo, não se observaram evidências de diferenças estatísticas significativas entre as médias da EVT-R com o sexo, estado civil, faixa etária e tempo de serviço. Portanto, o grau de importância dos valores de trabalho não está associado a esses perfis.

Abu-Saad e Isralowitz (1997) dizem que, quando homens e mulheres estabelecem interesses com mesmo grau de importância individual para o trabalho ou carreira, semelhantes serão seus valores e, assim, as diferenças nas ocupações tendem a diminuir.

A comparação dos fatores da EVT-R com o estado civil, embora não tenha sido significativa, mostrou que os solteiros apresentaram média de oscilação maior que a dos casados em quase todos os fatores, com exceção de Conformidade. Mesmo assim, não se pode afirmar que há uma tendência de as pessoas solteiras serem mais motivadas para o trabalho do que as casadas. Do mesmo modo, os perfis faixa etária e tempo de serviço também não obtiveram diferenças significativas quando associados aos Valores Relativos ao Trabalho.

Ao contrário dos perfis sociodemográficos anteriores, o grau de escolaridade dos respondentes apresentou evidência de diferença estatística entre os fatores “Estimulação” e “Realização”. Nesse caso, para um nível de significância de 5% há uma tendência de os graduados perceberem o fator “Autodeterminação e Estimulação” (3,75%) mais forte que os pós-graduados (3,32%), tendo o Valor – $p = 0,037 (<0,05)$, assim como os graduados com “Realização” mais forte (4,25%) que os pós-graduados (3,55%), tendo o Valor – $p = 0,004 (<0,05)$.

O tipo motivacional “Realização” da EVT-R corresponde ao fator “Prestígio” na EVT. Portanto, essa correlação permite considerar que há uma tendência de os respondentes graduados terem motivações mais fortes que os pós-graduados com o Legislativo Municipal, não apenas pelas atividades laborais em si, mas também pelos desafios e estímulos promovidos pela nova oportunidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Alicerçada nos estudos sobre os valores do trabalho, a análise realizada por meio desta pesquisa permitiu não apenas alcançar o objetivo geral estabelecido, de investigar as prioridades relativas ao trabalho do corpo gerencial do Poder Legislativo de Natal, mas igualmente associar os resultados obtidos aos perfis sociodemográficos desses gestores. E mais, durante o estudo foi observada caracterização desses perfis, em que se repertoriou um corpo gerencial jovem, na maioria homens, casados, com ensino superior em nível de graduação e com pouco tempo de serviço no Legislativo.

Com efeito, avaliada a Escala EVT-R – composta pelos fatores “Autodeterminação”, “Estimulação”, “Universalismo e Benevolência”, “Realização”, “Poder”, “Segurança” e “Conformidade”, constatou-se que na hierarquia de valores, “Universalismo e Benevolência” possui características “muito importantes” para os respondentes. Isso porque tanto o primeiro quanto o segundo valor se preocupam especialmente com a ajuda e com o combate às injustiças sociais. Posteriormente, surge o fator “Conformidade”, por buscar segurança e ordem na vida por meio do trabalho.

O “Poder”, por sua vez, apresentou-se com “menos importância”, já que a ênfase é atribuída ao poder de influência no ambiente de trabalho.

Comparados os Valores Relativos ao Trabalho com o perfil sociodemográfico, pôde-se constatar que, embora o sexo, o estado civil, a faixa etária e o tempo de serviço tenham apresentado diferenças entre as médias dos fatores, elas não tiveram evidências significativas. Entretanto, quando comparado ao grau de escolaridade, observou-se diferença entre os fatores “Estimulação” e “Realização”, já que os graduados, em detrimento aos pós-graduados, consideram importante ter um trabalho inovador, que lhes permita evidenciar o conhecimento e assim serem bem-sucedidos.

De modo geral, partindo-se do pressuposto de que o ambiente de trabalho em estudo possui elementos de cultura tradicionalmente masculina, e considerando-se a possibilidade de diferença entre homens e mulheres capaz de influenciar os valores de trabalho e as atividades no seio da organização, conclui-se que a pesquisa não detectou, em se tratando de contexto profissional, uma diferença entre os sexos. Contudo, surge a mulher contemporânea, capacitada, vendo o ambiente corporativo abrir um espaço para a “sensibilidade feminina” nas lideranças.

Referindo-se às dimensões bipolares, observaram-se divergências entre os tipos motivacionais de Autotranscendência (Preocupação com a coletividade) *versus* Autopromoção (Prestígio) e Abertura à Mudança (Autonomia) *versus* Conservação (Conformidade e Tradição). Esses resultados tendem para a inviabilização de mudanças na inovação e na aprendizagem do processo decisório do Legislativo Municipal. Ademais, torna-se pertinente ressaltar que, por mais que determinados grupos de funcionários se refiram a esse Poder como uma estrutura que vive apenas da imagem e do *status*, essas pessoas deveriam, como servidores comprometidos com o bem-estar da sociedade, socializar os seus conhecimentos tanto interna a quanto externamente, ou seja, promover uma verdadeira mudança cultural enquanto funcionários públicos.

Entretantes, embora o resultado da pesquisa tenha sido representativo em relação aos valores do trabalho do corpo gerencial, por se tratar de uma abordagem quantitativa, a percepção dessas pessoas foi considerada subjetiva; portanto, os dados se mostram limitados para uma investigação mais precisa, resposta que poderia ser obtida por meio de um tratamento diferente do problema. Por conseguinte, sugere-se um aprofundamento do tema, sobretudo em uma abordagem quantitativa-qualitativa como forma não apenas de melhor esclarecer os resultados, mas de conhecer de fato as atividades dos Legislativos Municipais.

REFERÊNCIAS

ABU-SAAD, I.; ISRALOWITZ, R. E. Gender as a determinant of work values among university students in Israel. **Journal of Social Psychology**, v. 137, i. 6, p. 749-763, 1997.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 4, p. 107-139, 1999.

CAHÚ, S. M. A. da C. **Valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional em um resort internacional no nordeste do Brasil**. 2013. 91 p. Dissertação (Mestrado em Administração)—Universidade Potiguar, Natal, 2013.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2012. v. 1.

CAMMAROSANO, M. **Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira**. 2012. 140 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção)—Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo, São Carlos, 2012.

CYMBALUK, F. **Cresce número de famílias lideradas por mulheres, mas homens ainda dominam os lares**. São Paulo, set. 2012. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/09/21/cresce-numero-de-familias-lideradas-por-mulheres-mas-homens-ainda-sao-maioria-entre-chefes-do-lar.htm>>. Acesso em: 14 out. 2012.

ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. **Applied Psychology**, Washington, v. 69, i. 3, p. 379-389, Aug. 1984.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GÓES, A. M. M. **Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional**. 2006. 72 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia)—Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2006.

HOFSTEDE, G. H. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental**. 2. ed. Tradução António Fidalgo. Lisboa: Sílabo, 1991.

MELO, M. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M. E. de; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Congage Learning, 2012. p. 337-372.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011. cap. 5 e 6.

NKOMO, S. M.; COX JUNIOR, T. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2012. v. 1.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, Á. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 129-140, abr./jun. 2004.

PAIVA, K. C. M. de P.; TORRES, A. D.; RIBEIRO DA LUZ, T. **Valores organizacionais e do trabalho**: um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte. 2013. 99 p. Dissertação (Mestrado em Administração)–Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho – EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica** [online], v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722010000100010&script=sci-abstract&tlng=pt>>. Acesso em: 19 nov. 2012.

PORTO, J. B.; TAMAYO, Á. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, maio/ago. 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, Á. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PORTO, J. B. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamentos no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Org.). **Valores humanos & gestão**: novas perspectivas. São Paulo: Senac, 2008.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad =xg7w7vuh9>. Acesso em: 14 out. 2012.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: The Free Press, 1973.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. **Applied psychology: an international review**, Oxford, v. 48, p. 49-71, 1999.

SCHWARTZ, S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, i. 1, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>>. Acesso em: 05 jun. 2013.

SCHWARTZ, S. H. Basic human values: an overview. **Risorsa Uomo: Revista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione**, v. 13, i. 2, 2007. Disponível em: <http://www.francoangeli.it/Riviste/Scheda_Rivista.aspx?idArticolo=30705>. Acesso em: 24 mar. 2013.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. San Diego: Academic, 1992, p. 1-65.

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da teoria dos valores. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, p. 77-91, 2006. Edição Especial.

SORJ, B. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO, C.; SCALON, C. (Org.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

SUPER, D. E. **The psychology of careers: an introduction to vocational development**. New York: Harper & Row, 1957.

TAMAYO, Á.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 62-72, abr./jun. 1996.

TAMAYO, Á.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 5, n. 2, p. 289-315, jul./dez. 2000.

TAMAYO, Á. Valores organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TCHAIKOVSKY, F. M.; ELIZUR, D. Diferenças de gênero em valores no trabalho e motivação para realização. In: CONFERÊNCIA BI-ANUAL DA INTERNATIONAL SOCIETY FOR THE STUDY OF WORK AND ORGANIZATION VALUES (ISSWOV), 7., 2000, Jerusalém. **Anais...** Jerusalém, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Como citar este artigo:

ABNT

OLIVEIRA, Maria de Oliveira; EL-AOUAR, Walid Abbas; VASCONCELOS, César Ricardo Maia de; GURGEL, Fernanda. Valores relativos ao trabalho em gestores do poder legislativo municipal – Natal, RN. **RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba: Ed. Unoesc, v. 15, n. 2, p. 705-728, maio/ago. 2016. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>>. Acesso em: dia/mês/ano.

APA

Oliveira, M. de O., El-Aouar, W. A., MAIA DE VASCONCELOS, C. R., & Gurgel, F. (2016). Valores relativos ao trabalho em gestores do poder legislativo municipal – Natal, RN. *RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 705-728. Recuperado de <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race>

