

---

# Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional

## Women and Work Values: Study on a Multinational

REBECA ALMEIDA BRANDÃO\*

SOFIA BATISTA FERRAZ\*\*

TEREZA CRISTINA BATISTA DE LIMA\*\*\*

### RESUMO

Nos últimos anos, as mulheres somaram significativas conquistas, apesar de sofrerem desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Como integram um grupo significativo dentro das organizações, em uma força de trabalho cada vez mais variada, surge o desafio de uma gestão da diversidade eficaz, que contribua para o desenvolvimento dos recursos humanos nas organizações. Torna-se pertinente o estudo dos valores por auxiliar na compreensão de motivações e comportamentos dos trabalhadores, além de influenciar na tomada de decisão do gestor. O estudo objetivou analisar a hierarquia de valores do trabalho das mulheres para fornecer informações mais concretas sobre suas motivações laborais. Para tanto, contou-se com a participação de 50 colaboradoras de multinacional com unidades em Fortaleza, que responderam à Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R). Os resultados indicaram que as participantes priorizam valores referentes à Estabilidade e Realização Profissional, e, em menor grau, às Relações Sociais e Prestígio. Observou-se, também, relação entre variáveis sociodemográficas com os valores, e diferenças significativas na priorização de valores entre o grupo

---

\* Graduada em Administração pela Universidade Federal do Ceará (UFC)

\*\* Doutoranda em Administração pela FEA-USP, Mestre e graduada em Administração pela Universidade Federal do Ceará (UFC)

\*\*\* Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC)

de mulheres que moram com os pais e de mulheres que exercem funções gerenciais.

**Palavras-chave:** Valores; Trabalho; Gênero.

## **ABSTRACT**

In the last years, women totaled significant achievements despite suffering gender inequalities in the labor market. The challenge of effective management of diversity, which contributes to the development of human resources in organizations as part of a significant group within organizations, in a force of increasingly varied work arises. It becomes pertinent the study of values assist in understanding the motivations and behaviors of workers, in addition to influencing decision-making manager. The study aimed to analyze the hierarchy of values of women's work to provide more specific information about their work motivations. This involved with the participation of 50 employees of multinational units with in Fortaleza, who responded to the Revised Work Values Scale (WVS-R). The results show that participants prioritize values regarding stability and Professional Achievement, and to a lesser extent, the Social Relations and prestige. It was also observed relationship between sociodemographic variables and values, and significant differences in the prioritization of values between the group of women who live with their parents and women who exercise managerial functions.

**Keywords:** Values; Labor; Gender.

## **1 INTRODUÇÃO**

O aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho é uma tendência clara de mudança na estrutura do mercado de trabalho que segue relacionada ao aumento da escolaridade feminina, à redução do número de filhos por mulher, à maior expectativa de autonomia econômica e de realização pessoal, e à maior intenção, disponibilidade ou necessidade de contribuir com a renda familiar (PIRES et al., 2010). Segundo o IBGE (2013), a população ativa feminina até 2011 representava 45,5%, um aumento significativo, apesar de ser minoria frente aos homens.

Essa inserção da mulher no mundo do trabalho é acompanhada por elevado grau de discriminação tanto no que concerne à qualida-

de das ocupações como à dimensão setor informal do mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2003). Dados do IBGE (2013) indicam que o nível de escolaridade das mulheres aumentou, sendo mais elevado do que o dos homens, mas ainda há uma disparidade salarial em relação aos homens, que continuam ganhando mais. Assim, a crescente empregabilidade feminina se expressa em um cenário de luta pelo direito à igualdade de condições sociais entre homens e mulheres (LUSTOSA, 2009).

Pires et al. (2010) afirmam que o ambiente empresarial parece falhar, não respeitando a subjetividade feminina, as diferenças e a diversidade que elas personificam. Para Abu-saad e Isralowitz (1997), há uma discrepância entre as expectativas dos empregados e empregadas e a capacidade das organizações de atendê-las. Conforme Sharibi e Harpaz (2013), a nova geração de mulheres mais instruídas tem expectativas mais elevadas para trabalhos desafiadores, mas o mercado de trabalho não fornece ocupações suficientes para responder a essa demanda, e ainda há a possibilidade de sofrerem discriminação quando tentam chegar a empregos de status elevado, especialmente para cargos gerenciais.

As mulheres ainda não encontram um ambiente propício dentro das organizações para se desenvolverem. Ao entrarem no mercado de trabalho, entram em um mundo construído por e para os homens (SORANZ, 2009). A categoria abstrata do trabalhador é construída segundo uma configuração masculina, excluindo e marginalizando a mulher, que, por definição, não preenche as habilidades que são requeridas para ocupá-la (OLIVEIRA, 2011).

De acordo com Alvesson e Billing (1997 *apud* SORANZ, 2009), tradicionalmente as mulheres têm sido socializadas para viverem com determinados valores da esfera privada, enquanto os homens têm sido socializados para viverem com valores da esfera pública. Para Soranz (2009), se essas distinções forem levadas a sério, certamente os homens e as mulheres, em geral, virão para as organizações com diferentes orientações psicológicas e de valores. Tais diferenças, por sua vez, contribuem para os estereótipos e preconceitos em relação às mulheres (FERREIRA; ASSAMAR, 2005; FORMIGA, 2007).

Entende-se que os valores, por serem metas transituacionais, estendem-se para vários contextos da vida humana, no entanto, é

possível falar em valores para contextos específicos, como no caso do trabalho. Assim como os valores gerais, os valores do trabalho são importantes no estudo do comportamento organizacional, porque estabelecem uma base para a compreensão das atitudes e motivação das pessoas (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999), estudá-los ajuda a compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho, ou seja, o que as levam a trabalhar (PORTO; TAMAYO, 2003).

Diante disso e da atual condição da mulher no mercado de trabalho, torna-se pertinente um estudo que aborde os valores de trabalho das mulheres a fim de que as empresas possam aprimorar os seus modelos de gestão, promover um ambiente com menos discriminação, e corresponder melhor às expectativas das mulheres na medida em que compreendem as suas motivações e comportamentos.

Assim, o objetivo geral da presente pesquisa consiste em analisar a hierarquia de valores do trabalho das mulheres no intuito de fornecer informações mais concretas sobre suas motivações.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### ***2.1 Diversidade, Gênero e Mercado de Trabalho***

O ambiente dinâmico e competitivo, permeado de transformações, causou modificações nas características da força de trabalho, que passou a ficar cada vez mais heterogênea. Fala-se, então, da diversidade da força de trabalho, pois as organizações, na busca por vantagem competitiva, tornaram-se mais heterogêneas em termos de sexo, idade, raça, etnia, classe social etc. (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; ROBBINS, 2009).

No contexto atual, o gênero, relacionado à dimensão visível da diversidade, assume grande importância (SORANZ, 2009). Martins R. (2007) salienta, entretanto, que não se deve analisar isoladamente a questão do gênero, sendo importante considerar a relação do gênero com as diversas áreas da vida em sociedade. Assim, “o que é válido para uma mulher de uma determinada classe ou raça, pode não ser válido para todas as mulheres em geral; dependerá também da raça e da classe social em que está inserida” (MARTINS, R., 2007, p. 116).

Os avanços da mulher no mercado de trabalho são nítidos. As novas formas de trabalho mais flexíveis e criativas, que culminaram com a diversidade da força de trabalho, e a própria busca da mulher por seu espaço na sociedade possibilitaram grandes mudanças. No entanto, é importante ressaltar alguns aspectos dessa inserção da mulher no mercado de trabalho.

Capelle et al. (2006) afirmam que, mesmo as mulheres possuindo os mesmos ou melhores níveis de escolaridade que os homens, ainda existem algumas disparidades quando se discute a igualdade entre gêneros. Os cargos ocupados por mulheres são menos remunerados e possuem menores perspectivas de promoções (GONÇALVES, 2007). Além disso, as mulheres que ocupam cargos de chefia são em menor número, e mesmo quando os ocupam, possuem autoridade mais restrita que a dos homens em posições similares. Um fenômeno bastante conhecido no mundo organizacional e que caracteriza essa dificuldade vivida pelas mulheres é o “teto de vidro”, termo utilizado para descrever uma barreira transparente, bastante sutil, mas forte o suficiente para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional, afetando-as, assim, como grupo, pois os avanços individuais são em função de seu gênero e não pela incapacidade de assumir tais funções (STEIL, 1997).

As barreiras que fazem parte do teto de vidro, como os preconceitos e a discriminação, a aparente falta de capacidade de liderança, o conflito entre trabalho e família, e a questão da maternidade, são fruto da relação entre os gêneros, em que a construção dos relacionamentos e a definição dos seus papéis ocorrem em meio a uma cultura de dominação masculina (STEIL, 1997; LIMA et al., 2013). Assim, as mulheres têm que provar que são tão qualificadas e competentes quanto os homens para conseguirem se manter em suas funções, muitas vezes tendo que assumir posturas consideradas masculinas para se firmar na sua posição, precisando pensar, agir e trabalhar nos moldes masculinos para ser respeitada (CAPPELLE et al., 2006; LIMA et al., 2013).

Essa realidade das mulheres no mundo do trabalho, representada pela sua contínua exclusão em postos de comando, segundo Steil (1997), pode ser o reflexo dos valores dos grupos masculinos, que não consideram um lugar próprio para o gênero feminino.

Segundo a autora, a estrutura organizacional é parcialmente determinada pelos valores dos que possuem poder para influenciá-la. Nota-se, portanto, a importância que os valores têm sobre padrões de comportamentos dentro das organizações, tornando pertinente uma melhor compreensão sobre os mesmos.

## **2.2 Valores**

A partir da metade do século XX, quando psicologia e as ciências sociais desenvolveram estudos na tentativa de identificar os valores concretos, pode-se compreender melhor esse fenômeno (PORTO; TAMAYO, 2003; ALMEIDA, 2007).

Diante da diversidade de autores que tratam do tema, para uma fundamentação teórica dos valores mais consistente, serão adotadas no presente trabalho as perspectivas de Rokeach e Schwartz, os quais, segundo Rohan (2000), são os representantes mais recentes na elaboração de teorias sobre valores na tradição psicológica da psicologia social.

Para Rokeach (1973), o conceito de valor deve ocupar uma posição central entre todas as ciências sociais, pois ele acredita ser difícil conceber qualquer problema social sem uma implicação profunda nos valores humanos. Segundo Rokeach (1981), o valor se refere a “uma crença duradoura de que um modo específico de conduta ou de estado final de existência é pessoal e socialmente preferível a modos alternativos de conduta ou estados finais da existência” (p. 132). Ele considera os valores como algo dinâmico, que possui um forte componente motivacional, e, assim como toda crença, tem também componentes cognitivos, afetivos e comportamentais. O autor explica que, ao ser internalizado, “o valor se torna um padrão ou critério para guiar a ação, para desenvolver e manter as atitudes em relação a objetos e situações relevantes, para julgar moralmente a si e aos outros e para se comparar com outros” (1981, p. 132). Esse processo pode ocorrer de forma consciente ou inconsciente, e essa dinâmica de internalização do valor o torna também um padrão utilizado para influenciar valores, atitudes e ações de outras pessoas.

Os valores estão organizados ao longo de um *continuum* de importância, formando, assim, um sistema de valores. Rokeach (1981) considera o sistema de valor como uma organização aprendida de

regras para fazer escolhas e resolver conflitos, entre dois ou mais modos de comportamentos ou entre dois ou mais estados finais de existência, pois uma pessoa pode ser confrontada com uma situação que a impede de se comportar de forma coerente com os seus valores, e que pode ativar dois ou mais valores em conflito entre si, fazendo que a pessoa escolha entre determinados valores terminais e instrumentais.

Baseando-se nos conceitos de Rokeach sobre valores, Schwartz (1992, 2005) desenvolveu uma teoria sobre o conteúdo e a estrutura dos valores humanos. Em suas pesquisas, o autor identificou dez tipos motivacionais de valores derivados dos três requisitos humanos universais, a saber: Poder; Realização; Hedonismo; Estimulação; Autodeterminação; Benevolência; Universalismo; Tradição; Conformidade; e Segurança.

Schwartz (1992) caracterizou os valores poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação como de interesse individual, e opostos a esses os valores, benevolência, tradição e conformidade, de interesse coletivista. Os valores universalismo e segurança são concebidos como servindo a ambos os tipos de interesse, denominados de mistos. Schwartz (2001) afirma ainda que é possível classificar virtualmente todos os itens presentes em listas de valores específicos procedentes de diferentes culturas em um desses dez tipos motivacionais, o que foi constatado por Tamayo e Schwartz (1993) ao identificarem valores específicos da cultura brasileira que se enquadravam em um dos tipos motivacionais. Portanto, a adequação dos valores específicos para representar cada um dos tipos motivacionais de valores explica o conteúdo dos valores que Schwartz (1992) propunha identificar. Schwartz (1992) propõe, então, um padrão de relações de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais que estruturam o sistema de valores, conforme está representado na Figura 1.

Figura 1 – Estrutura dos Tipos Motivacionais dos valores



Fonte: Schwartz (2005)

Quanto às oposições entre os valores, essas podem ser resumidas organizando-os em duas dimensões bipolares (SCHWARTZ, 2005). A maioria dos comportamentos tem implicações positivas para alguns tipos motivacionais, mas, simultaneamente, implicações negativas para tipos motivacionais opostos, no entanto, é importante ressaltar que comportamentos não são guiados pela prioridade dada a um valor sozinho, mas por barganhar entre valores antagônicos que estão, simultaneamente, implicados no comportamento. A prioridade de um comportamento depende da prioridade relativa que o indivíduo dá para os valores antagônicos relevantes (SCHWARTZ, 2005).

Apesar de os valores transcenderem situações específicas, ou seja, a estrutura de valores de uma pessoa é válida para todos os contextos em que ela está inserida, é possível falar de medidas de valores em contextos específicos, como é o caso dos valores do trabalho.

## **2.3 Valores do Trabalho**

Elizur e Sagie (1999) defendem que os valores são multifacetados, dependendo, assim, da sua relação com determinado contexto. Quando se fala em valores do trabalho, portanto, entende-se que estes são uma contextualização dos valores gerais (PORTO, 2008).

Ao se questionarem sobre a necessidade de distinguir valores gerais de valores para contextos específicos, Stackman, Pinder e Connor (2000) concluem que é importante a identificação de valores específicos, pois os valores podem variar em importância dependendo do contexto e do tempo. Mas Schwartz (1992) afirma que as medidas dos valores em contextos específicos não se propõem a revelar valores universais básicos, mas são importantes para esclarecer as diferenças individuais e culturais que surgem quando os valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos.

Segundo Porto e Tamayo (2007), a relação entre os valores gerais e os valores do trabalho ocorreria por difusão, ou seja, o que é valorizado de maneira geral também é valorizado nas áreas específicas da vida, e não de compensação: o que é valorizado em um âmbito não seria em outro. Os resultados do estudo de Porto e Tamayo (2007), segundo os próprios autores, fortalecem a teoria dos valores humanos, tendo em vista que não foi encontrado um mecanismo compensatório em que o que é valorizado na vida, em geral, seria menos valorizado na vida profissional. A teoria dos valores humanos prevê estruturas inter-relacionadas: uma estrutura de valores para um contexto específico é formada a partir de uma estrutura geral de valores. Entretanto, os autores ressaltam que é possível existir um mecanismo compensatório entre domínios específicos de valores.

Quanto à definição dos valores do trabalho, vale destacar a pesquisa de Porto e Tamayo (2003), onde esses representam os aspectos do trabalho que importam para a pessoa, o que é preferido e desejado por ela. São crenças que guiam escolhas, comportamentos ou resultados do trabalho (aspecto cognitivo), são metas ou recompensas desejadas e alcançadas por meio do trabalho (aspecto motivacional), possuem ordem de importância (aspecto hierárquico), e se referem ao que as pessoas querem para si mesmas e não o que acham que devem desejar.

Porto e Tamayo (2003), ao realizarem um levantamento sobre os instrumentos para medida de valores do trabalho, observaram a necessidade do desenvolvimento e validação de um instrumento para medir valores relativos ao trabalho para a população brasileira que considerasse pessoas com nível de instrução mais elevada, que envolvesse procedimentos empíricos e que fosse embasado em um modelo sólido de valores, no caso, a Teoria de Valores de Schwartz. Surge, então, a EVT – Escala de Valores Relativos ao Trabalho. Nela, os fatores foram denominados como: Realização profissional; Estabilidade; Relações sociais; e Prestígio.

Quanto às dimensões e suas relações de compatibilidade e conflito paralelas à Teoria de Schwartz, Abertura à Mudança e Conservação estaria associada à dimensão Realização Profissional e Estabilidade, respectivamente, enquanto a dimensão Autotranscendência às Relações Sociais e Autopromoção a Prestígio (PORTO; TAMAYO, 2003, 2007; PORTO, 2008).

No Quadro 1, é possível observar as relações entre as definições correspondentes dos fatores referentes aos valores do trabalho citados até então e os valores pessoais gerais. Observa-se que Schwartz (1992) define os fatores de ordem superior relativos aos valores gerais, e partem daí as definições de Ros, Schwartz e Surkiss (1999) e Porto e Tamayo (2003) relativas aos valores no contexto específico do trabalho.

*Quadro 1 – Relação entre os fatores referentes aos valores gerais e do trabalho*

		Autores		
		Contexto de Valores Universais Gerais	Contexto de Valores Relativos ao Trabalho	
		Schwartz (1992)	Ros, Schwartz e Surkiss (1999)	Porto e Tamayo (2003)
Fatores ou Conjuntos Motivacionais	Abertura à Mudança	Valores Intrínsecos	Realização Profissional	
	Conservação	Valores Extrínsecos	Estabilidade	
	Autotranscendência	Valores Sociais	Relações Sociais	
	Autopromoção	Valores de Prestígio	Prestígio	

Fonte: Cammarosano (2012)

Na pesquisa de Porto e Tamayo (2007), os autores utilizaram a escala de Valores de Schwartz (SVS), adaptada para o Brasil (TAMAYO, SCHWARTZ, 1993) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT (PORTO, TAMAYO, 2003). Partiram das suposições de que Realização Profissional estaria relacionada à Abertura à Mudança, pela ênfase dada à mudança por meio da autonomia e criatividade; Relações Sociais à Autotranscendência, pela ênfase em proporcionar o bem-estar da sociedade e das pessoas próximas; Prestígio à Autopromoção pela importância dada à influência e sucesso pessoal; Estabilidade à Conservação pela busca de segurança e manutenção do *status quo*.

Quanto às relações conflitantes entre os polos, estas seriam: Realização Profissional associado negativamente à Conservação, visto que o primeiro busca a independência de pensamento e ação e o último a autorrestrrição dos interesses individuais em prol do grupo; Estabilidade associado negativamente com Abertura à Mudança, pois a busca de segurança não é compatível com a busca por experiências novas e variadas; Relações Sociais *versus* Autopromoção, pois a busca de relações sociais positivas com os outros seria incompatível com a busca de poder e promoção de si mesmo; e Prestígio se associaria negativamente com Autotranscendência devido à sua ênfase no sucesso pessoal em detrimento da busca do bem-estar das pessoas. Os autores constataram que, apesar dos resultados apoiarem a teoria que relaciona a estrutura de valores, as suposições acerca das relações conflitantes foram apenas parcialmente comprovadas. Porto e Pilati (2010) observaram que os fatores da EVT avaliavam limitadamente os tipos motivacionais de Schwartz (1992) e validaram uma nova versão da escala a EVT-R (Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho), que passou a ser composta por sete fatores correspondentes às dimensões da teoria geral de valores humanos: autodeterminação, estimulação, poder, realização, segurança, conformidade, universalismo/benevolência, que podem ser agrupados em conjuntos motivacionais, correspondentes aos fatores da EVT.

É importante ressaltar que, assim como os valores gerais, os valores do trabalho podem ser analisados tanto no nível pessoal quanto no nível social e cultural (PORTO, 2008). Como na presente pesquisa serão discutidos os princípios que guiam a vida das mulheres no trabalho, o nível de análise considerado é o pessoal.

## **2.4 Gênero e Valores**

Idade, educação, gênero e outras características dos indivíduos determinam, em grande parte, as circunstâncias da vida, podendo ser consideradas importantes variáveis históricas. Diferenças em variáveis históricas representam diferenças em circunstâncias da vida, o que, por sua vez, afetam as prioridades axiológicas dos indivíduos (SCHWARTZ, 2005).

Struch et al. (2002) consideram que homens e mulheres constroem sócio-cognitivamente as congruências e conflitos entre os valores priorizados. Eles acreditam que a expectativa-valor nas diferenças de gênero deriva das condições evolutivas, da socialização, de normas sociais e das contingências de reforçamento quanto à aquisição desses valores na orientação das condutas de homens e mulheres.

Ao fazer uma análise das teorias de diferenças de gênero, Schwartz (2005) afirma que elas compartilham uma visão de mulher mais relacional, expressiva e comunal, já a visão do homem é de mais autônomo, instrumental, e ativo. Para o autor, tais diferenças tendem a se expressar com prioridades axiológicas diferenciadas, então ele acredita que as mulheres enfatizam benevolência mais que os homens e que eles enfatizam poder, realização e estimulação mais que as mulheres. Apesar de o gênero ter um efeito mais fraco e menos consistente nos valores, que outras variáveis como idade e educação, há variáveis sociais, culturais e contextuais que influenciam quando, onde e como as prioridades axiológicas de homens e mulheres diferem, pois as variáveis situacionais modificam as relações entre gênero e seus valores (SCHWARTZ, 2005; CHUSMIR et al., 2001).

No Brasil, foram realizados alguns estudos sobre gênero e valores que merecem destaque. A maioria fundamentou-se na teoria de Schwartz (1992) sobre os valores, e alguns desses estudos fizeram uso da EVT – Escala de Valores Relativos ao Trabalho de Porto e Tamayo (2003), à exceção da pesquisa realizada por Formiga et al. (2008).

No que diz respeito ao estudo dos valores gerais, Tamayo (2007), a fim de estabelecer a hierarquia de valores transculturais com uma amostra brasileira, objetivou verificar as diferenças existentes na estrutura bidimensional e na hierarquia dos tipos motivacionais de valores de homens e mulheres, e constatou que homens priorizam valores individuais (Hedonismo e Estimulação), enquanto

as mulheres são atraídas por valores cuja meta motivacional aponta para os interesses coletivos (Benevolência, Tradição, Conformidade) e mistos (Segurança e Filantropia). Assim como Tamayo (2007), Formiga et al. (2008) investigaram a diferença entre homens e mulheres quanto aos valores humanos, mas baseando-se na teoria funcionalista dos valores humanos de Gouveia (2003), verificando que os homens priorizaram valores de características mais individualistas, enquanto as mulheres demonstraram uma orientação coletivista. De acordo com os autores, tais resultados indicam que os valores entre homens e mulheres, além de atenderem ao que é desejável na sociedade, também oferecem uma condição psicossocial valorativa destinada a cada gênero.

Apesar de alguns estudos terem suas conclusões referentes à priorização de valores gerais por homens e mulheres, hipoteticamente, podem ser consideradas para os valores relativos ao trabalho, tendo em vista que há um consenso, como demonstrado na pesquisa de Porto e Tamayo (2007), de que os valores do trabalho são uma contextualização dos valores gerais. Entretanto, algumas pesquisas no âmbito dos valores gerais e sua relação com o gênero (BEUTEL; MARINI, 1995; SCHWARTZ; RUBEL, 2005; TAMAYO, 2007; FORMIGA et al., 2008) apresentaram resultados incompatíveis com o que deveria ser esperado nas pesquisas sobre valores do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2006; SILVEIRA, 2006; SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; ESTIVALETE et al., 2011; ANDRADE; HOCH; FOSSÁ, 2012), o que permite considerar a possibilidade das mulheres, principalmente, buscarem no trabalho metas diferentes das desejadas em outros contextos de vida, caracterizando um mecanismo compensatório.

### 3 METODOLOGIA

Quanto à natureza da pesquisa, optou-se pela abordagem quantitativa por esta traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Em relação aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva devido ao objetivo de estabelecer relações entre variáveis e fatos, como propõe o estudo de gênero e valores. Configura-se, ainda, como uma pesquisa bibliográfica e de campo, pois foi aplicado o questionário (*survey*) com 50 mulheres em uma mesma organização.

Optou-se por analisar a população de colaboradoras de uma multinacional do ramo de bebidas, que possui unidades em todas as cidades do Brasil e em outros países. No Ceará, a empresa é representada por uma fábrica e três centros de distribuição, sendo o de Fortaleza o principal, além de uma sede regional, também em Fortaleza, responsável pelo gerenciamento das unidades do Nordeste. Em Fortaleza e no interior, a empresa conta ainda com mais de 400 colaboradores, dos quais apenas 1/7 são de mulheres, sendo estas, em sua maioria, as participantes da pesquisa. Para a escolha das participantes, utilizou-se método não probabilístico e intencional, uma vez que houve uma escolha deliberada, baseada no acesso e na disponibilidade das profissionais em responder à pesquisa (MARTINS, 2007).

Na pesquisa, foi utilizado um questionário dividido em duas partes. A primeira parte foi composta pela EVT-R – Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho e, a segunda, denominada *Caracterização da Amostra*, constou de perguntas biossociodemográficas, como escolaridade, religião, estado civil, itens correspondentes à função exercida na empresa, tempo e área de trabalho, exercício de função gerencial, entre outras.

A EVT-R foi utilizada para coletar os dados a fim de identificar os valores do trabalho das mulheres. Trata-se de um instrumento validado, atualizado e revisado (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO; PILATI, 2010), construído a partir da teoria geral de valores de Schwartz (1992). A versão final da EVT-R, a qual será utilizada no presente estudo, é composta por 34 valores do trabalho, como é possível observar, no Quadro 2, a relação de cada item da escala com seus respectivos fatores de primeira e segunda ordem.

*Quadro 2 – Relação dos itens da EVT-R com os tipos e conjuntos motivacionais*

Conjuntos Motivacionais	Tipos Motivacionais	Itens
Relações Sociais	Universalismo/ Benevolência	1 – Ajudar os outros 2 – Colaborar para o desenvolvimento da sociedade 3 – Combater injustiças sociais 16 – Ser útil para a sociedade 19 – Ter compromisso social
Estabilidade	Conformidade	8 – Obedecer às normas do trabalho 10 – Respeitar a hierarquia 26 – Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara 29 – Ter um trabalho organizado
	Segurança	6 – Obter estabilidade financeira 7 – Ganhar dinheiro 9 – Poder me sustentar financeiramente 13 – Ser independente financeiramente 23 – Ter melhores condições de vida
Prestígio	Poder	4 – Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais 17 – Supervisionar outras pessoas 21 – Ter fama 24 – Ter prestígio 25 – Ter um trabalho arriscado
	Realização	5 – Demonstrar minhas competências 11 – Ser admirado pelo meu trabalho 12 – Ser bem-sucedido em minha profissão 14 – Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho 15 – Ser respeitado pelas minhas competências
Realização Profissional	Estimulação	27 – Ter um trabalho criativo 28 – Ter um trabalho inovador 30 – Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos 31 – Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas 32 – Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos 33 – Ter um trabalho que requer originalidade 34 – Ter uma profissão reconhecida socialmente
	Autodeterminação	18 – Ter autonomia na realização de minhas tarefas 20 – Ter desafios constantes 22 – Ter liberdade para decidir a forma de realização de meu trabalho

**Fonte:** Cammarosano (2012)

Além das estatísticas descritivas (medidas de tendência central e de dispersão, frequências e porcentagens), utilizadas para o levantamento de características biossociodemográficas (por exemplo, idade, estado civil, religião), foram realizadas análises de correlação de *Pearson*, para avaliar a relação dos valores entre si e com outras variáveis e Teste *t* de *Student* para avaliar a diferença nos valores do trabalho entre os grupos das mulheres que moram ou não com os pais e das que exercem ou não função gerencial. A relação com outros não foi possível devido à natureza da própria variável.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

### 4.1 Perfil da Amostra

Os dados fornecidos pelo questionário demonstram que a amostra foi composta por mulheres com média de idade de 25,9 anos ( $dp = 4,4$ ; amplitude de 19 a 37), em sua maioria solteiras (80,0%), da religião católica (70,8%), residindo com os pais (58,0%) e com média mensal familiar maior que quatro salários mínimos (66%). Muitas não possuem filhos (90%), mas dessas, 82,6% desejam tê-los. No que se refere à escolaridade, o respondente típico da pesquisa possui nível superior completo (44,0%), mas se observa que a maior parte já chegou ao nível superior (92%). Quanto à sua área na empresa, 30,4% estão na área de Recursos Humanos, 17,4% no Financeiro, 15,2% em Logística e 37,0% em Vendas/ Comercial. Desse total, a maioria não exerce função gerencial (65,3%), está na função entre seis meses a dois anos (51,1%) e trabalha na empresa entre 1 a 5 anos (52%).

Percebe-se uma quantidade considerável de mulheres na área de recursos humanos (30,4%), ratificando que esta é, de fato, uma área tradicionalmente dominada por mulheres. Observa-se, também, a tendência demonstrada por Grossi, Schendeilwein e Massa (2013) de que em mulheres com maior escolaridade mais engajadas em suas carreiras profissionais, a maternidade é mais tardia, uma vez que a maioria não possui filhos (90%), mas 82,6% ainda pensam em ser mães.

## 4.2 Relação entre Dados Sócio-demográficos e Valores no Trabalho

Ao verificar a relação entre os dados sócio-demográficos e os valores do trabalho, mediante o cálculo dos coeficientes de correlação  $r$  de *Pearson*, foram encontradas correlações significativas entre valores de Segurança e idade, e valores de Autodeterminação e renda mensal, como indica a Tabela 1. Salienta-se que não foi possível estabelecer correlação significativa entre as variáveis estado civil, religião, escolaridade, área na empresa, tempo na função e tempo na empresa com quaisquer dos valores, o que leva a crer que para a presente amostra tais variáveis não afetam a questão dos valores do trabalho das mulheres.

Tabela 1 – Correlação entre valores com idade e renda mensal

	Univ.	Conf.	Seg.	Poder	Realiz.	Estim.	Autod.
Idade	-0,07	-0,08	-0,30*	-0,11	-0,31	-0,10	-0,04
Renda mensal	0,56	0,01	0,26	0,18	0,23	-0,06	0,38**

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

Como pode ser observado, o fator *Segurança* correlacionou-se negativamente com idade ( $r = -0,30$ ;  $p < 0,05$ ), divergindo, assim, de alguns estudos (SCWHARTZ, 2005; REIS et al., 2010). Para Schwartz (2005), a idade correlaciona-se mais positivamente com valores de segurança. No entanto, afirma que alguns valores quando estão bloqueados têm uma importância maior, como valores que dizem respeito à segurança e bem-estar, quando facilmente atingíveis são considerados menos importantes para o indivíduo.

Já a *Autodeterminação* correlacionou-se positivamente com renda mensal ( $r = 0,38$ ;  $p < 0,01$ ), indicando, assim, que a busca por autonomia, liberdade e desafios no trabalho, características da autodeterminação, aumenta conforme a mulher possui uma renda maior.

Observou-se, ainda, por meio do teste  $t$  de *Student*, diferenças significativas entre as médias dos valores do grupo de mulheres que moram com os pais e das que não moram, e entre as médias

do grupo de mulheres que exercem função gerencial e das que não exercem, como está expresso nas Tabelas 2 e 3, respectivamente. Quanto aos demais grupos, não foi possível encontrar diferenças significativas entre as médias.

Tabela 2 – Comparação de médias dos fatores da EVT-R em relação à variável morar ou não com os pais

Variável	Grupos		Não mora		t
	Mora com os pais		com os pais		
	m	Dp	m	dp	
Universalismo	3,76	0,77	3,68	0,91	0,34
Conformidade	3,61	0,73	4,02	0,64	2,08*
Segurança	4,45	0,46	4,43	0,60	0,12
Poder	2,33	0,67	2,48	0,62	0,78
Realização	4,30	0,65	4,67	0,48	2,27*
Estimulação	3,57	0,82	3,52	0,84	0,20
Autodeterminação	3,76	0,62	4,16	0,73	2,10*

Nota: \*  $p < 0,05$

Os resultados expostos na Tabela 2 indicam que a média do fator *Conformidade* das mulheres que moram com os pais ( $m = 3,61$ ,  $dp = 0,73$ ) diferenciou-se significativamente ( $t = 2,08$ ,  $p < 0,05$ ) da média daquelas que não moram com os pais ( $m = 4,02$ ,  $dp = 0,64$ ). O fator conformidade da EVT-R expressa valores que favorecem a permanência das mulheres na empresa. Supõe-se que permanecer na casa dos pais oferece mais segurança, então, baseando-se nos pressupostos de Schwartz e Bardi (1997), de que valores quando estão bloqueados tendem a aumentar a sua importância e quando facilmente atingíveis diminuem de importância, é justificável que mulheres que não moram com os pais apresentem pontuações maiores para o fator conformidade, tendo em vista que não permanecer na empresa ameaçaria a sua segurança mais do que se estivesse morando com os pais.

Ainda conforme os dados da Tabela 2, percebe-se que a diferença também foi significativa ( $t=2,27$ ,  $p < 0,05$ ) para o fator *Realização* entre as mulheres que moram com os pais ( $m = 4,30$ ,  $dp = 0,65$ ) quan-

do comparadas às mulheres que não moram com os pais ( $m = 4,67$ ,  $dp = 0,48$ ). Adicionalmente, os resultados apontam que as mulheres que não moram com os pais também apresentaram média mais alta para o fator *Autodeterminação* ( $m = 4,16$ ,  $dp = 0,73$ ), diferenciando-se significativamente ( $t = 2,10$ ,  $p < 0,05$ ) das mulheres que moram com os pais, cuja média para o fator foi menor ( $m = 3,76$ ,  $dp = 0,62$ ).

Porto e Tamayo (2006) afirmam que o significado adaptativo dos valores é que eles favorecem o aparecimento de comportamentos adaptativos a ambientes variáveis, aumentando a flexibilidade do indivíduo para enfrentar ambientes novos. Considerando essas afirmações, supõe-se que as mulheres que não moram com os pais estão sujeitas a circunstâncias de maior liberdade, independência, necessidade de demonstrar sucesso pessoal, que aquelas que ainda moram com os pais, sendo assim, valores de autodeterminação e realização seriam mais adaptativos para as mulheres que não moram com os pais, justificando, assim, a diferença de média para esses fatores.

Os demais fatores das EVT-R (*Universalismo/Benevolência, Segurança, Poder e Estimulação*) não apresentaram diferenças significativas quando comparados com a variável morar com os pais.

No que se refere à variável função gerencial e sua relação com os valores do trabalho, inicialmente foram selecionadas aleatoriamente 60% das mulheres que não exercem tal função, a fim de equalizar com o grupo que exerce função gerencial. Os resultados encontram-se na tabela a seguir.

Tabela 3 – Comparação de média dos fatores da EVT-R em relação à função gerencial

Variável	Grupos				t
	Função gerencial		Não exerce função gerencial		
	m	dp	m	Dp	
Universalismo	3,61	0,91	3,74	0,80	0,46
Conformidade	3,56	0,60	4,00	0,72	1,99*
Segurança	4,19	0,63	4,52	0,46	1,78
Poder	2,39	0,67	2,33	0,61	0,29
Realização	4,42	0,62	4,54	0,59	0,56
Estimulação	3,17	0,78	3,86	0,67	2,88**
Autodeterminação	3,92	0,64	3,98	0,88	0,23

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

Os resultados expostos na Tabela 3 indicam que há diferença significativa ( $t=1,99$ ,  $p<0,05$ ), no fator *Conformidade* entre as mulheres que exercem função gerencial ( $m=3,56$ ,  $dp = 0,60$ ) e as que não exercem, sendo esse segundo grupo o que apresentou maior média ( $m=4,00$ ,  $dp = 0,72$ ). A diferença foi também significativa ( $t = 2,88$ ,  $p < 0,01$ ) para o fator *Estimulação* entre as mulheres que exercem função gerencial ( $m = 3,17$ ,  $dp = 0,78$ ) quando comparadas às mulheres que não exercem ( $m = 3,86$ ,  $dp = 0,67$ ).

Supõe-se que mulheres que não ocupam função gerencial tendem a considerar mais importante obedecer às normas do trabalho, respeitar a hierarquia, por exemplo, justamente por sua ocupação no momento. Quanto ao fator estimulação, entende-se que as mulheres que não possuem função gerencial possuem média maior pelo fato de que, na presente empresa, as funções gerenciais já oferecem oportunidade de satisfazer valores de estimulação, uma vez que proporcionam conhecer lugares e pessoas novas, instigando-os a inovar e criar. Assim, por já estarem nesse momento de suas carreiras, tal valor passa a ser mais importante por aquelas que não estão, baseando-se na justificativa de Schwartz e Bardi (1997) de que valores quando estão bloqueados têm uma importância maior. Os demais fatores das EVT-R (*Universalismo/benevolência*, *Segurança*, *Poder* e *Realização*) não apresentaram diferenças significativas quanto à variável função gerencial.

### **4.3 Valores do Trabalho Prioritários**

Procurou-se investigar os valores do trabalho prioritários entre as respondentes. Assim, mediante cálculo das médias dos fatores da EVT-R, soube-se que as participantes priorizam em maior medida os valores de *Realização* ( $m=4,46$ ), *Segurança* ( $m=4,44$ ) e *Autodeterminação* ( $m=3,93$ ), respectivamente.

Esse resultado corrobora com os achados das pesquisas realizadas no Brasil sobre valores do trabalho e gênero (PORTO, TAMAYO, 2006; SILVEIRA, 2006; SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; ESTIVALETE et al., 2011; ANDRADE; HOCH; FOSSÁ, 2012), levando a crer que a prioridade que as mulheres têm dado aos valores de Realização é uma tendência real e consistente. Se antes as mulheres construíam a sua identidade e realização pessoal de

forma mediada, mediante conquistas do marido e dos filhos, hoje é por meio do trabalho e de suas conquistas geradas por ele que elas buscam realizar-se, como constatou Morgato e Tonelli (2013).

O fato de as mulheres demonstrarem prioridade por valores de segurança também corrobora com os achados anteriores das pesquisas realizadas no Brasil. Conforme indicam Sharibi e Harpaz (2013), as expectativas das mulheres e suas metas de trabalho mudaram e se tornaram mais materialistas ao longo do tempo. Tais transformações ocorreram inclusive em âmbito global, e refletiram no aumento da importância da segurança no trabalho, em seu aspecto financeiro, o que pode ser constatado no presente estudo.

Além disso, a responsabilidade econômica tem um impacto sobre a importância que as pessoas atribuem a fatores extrínsecos como segurança (ABUU SAAD; ISRAELOWVIK, 1997), e as mulheres estão assumindo cada vez mais o papel de provedora familiar, assumindo de fato e de direito as responsabilidades relacionadas à manutenção da família (SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010). A autodeterminação está relacionada com a capacidade de tomar suas próprias decisões, ter independência e liberdade de pensar, sentir e agir, e deriva das necessidades orgânicas de controle e demonstração de autonomia e independência (SCHWARTZ, 1992, 2005). Esse resultado diverge do que foi encontrado nas pesquisas de Schwartz e Rubel (2005), em que esses valores, numa perspectiva cultural, foram mais evidenciados por homens. No entanto, o contexto do trabalho possui variáveis e dinâmicas próprias que podem influenciar o desenvolvimento de valores que lhe são específicos (SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010). Assim, a ênfase dada a valores de autodeterminação pelas mulheres poderia configurar-se como um mecanismo compensatório das metas almejadas em outros contextos da vida.

Além disso, para a discussão desses resultados, é importante considerar a cultura da empresa pesquisada que promove valores como a autodeterminação. Como fora discutido, Schwartz e Bardi (1997) falam que valores tendem a adaptar-se a circunstâncias, aumentando a sua importância quando facilmente atingíveis. Observa-se ainda que, para Schwartz (2005), o nível de escolaridade relaciona-se positivamente com autodeterminação, considerando também o processo de adaptação às circunstâncias para a sua explicação.

A seguir, serão analisados e discutidos os resultados quantos aos valores considerados menos prioritários para as mulheres da presente amostra.

#### **4.4 Valores do Trabalho Menos Prioritários**

Quanto aos valores menos prioritários, tem-se que os fatores que obtiveram menor média entre as mulheres foram *Poder* ( $m=2,39$ ), *Estimulação* ( $m=3,55$ ) e *Universalismo* ( $m=3,72$ ), respectivamente. É importante ressaltar que as médias dos fatores Estimulação e Universalismo demonstram que os valores dessas dimensões são importantes para as mulheres, no entanto, eles são considerados menos prioritários quando se considera a ordem hierárquica do sistema de valores do trabalho dessas mulheres.

No que concerne à dimensão Poder, há um consenso de que valores que a integram não são importantes para as mulheres. Tanto pesquisas relacionadas a valores gerais (BEUTEL; MARINI, 1995; SCHWARTZ; RUBEL, 2005; TAMAYO, 2007; FORMIGA et al., 2008), quanto pesquisas relacionadas aos valores do trabalho, especificamente (ELIZUR, 1994; ELIZUR; TCHAICOVSKY, 2000; PORTO, TAMAYO, 2006; SILVEIRA, 2006; SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; ESTIVALETE et al., 2011; ANDRADE; HOCH; FOSSÁ, 2012), demonstram que valores de Poder estão abaixo dos outros na hierarquia de valores das mulheres.

Estimulação está relacionada à motivação de ter uma vida variada, estimulante e cheia de novidades (SCHWARTZ, 1992, 2005). Variações que são biologicamente baseadas nessas necessidades, quando condicionadas pela experiência social, podem produzir diferenças individuais na importância dada a valores de estimulação (SCHWARTZ, 2005). Assim, tradicionalmente, valores dessa dimensão são mais priorizados por homens, pois as mulheres não costumam ser recompensadas pela busca desse valor, como indicam os achados de Formiga et al. (2008) e Tamayo (2007). Além disso, quando se considera o *continuum* motivacional de Schwartz (1992), a busca por valores de estimulação é contrária à busca por valores de segurança, assim, este é bastante priorizado pelas mulheres da presente pesquisa.

Quanto ao fator Universalismo, representativo da dimensão Relações Sociais, o fato de ter sido um dos menos prioritários não

contradiz, necessariamente, o que a literatura sobre valores e gênero diz a respeito da tendência que as mulheres possuem de valorizar interações sociais e interesses coletivistas – adiciona-se aí as maiores médias do fator para os itens “Ajudar os outros” e “Colaborar com o desenvolvimento da sociedade” –, mas reforça a ideia de que o contexto do trabalho possui variáveis e dinâmicas próprias que podem influenciar o desenvolvimento de valores que lhe são específicos.

Conforme apontam Porto e Tamayo (2006), no ambiente de trabalho as mulheres buscam metas diferentes daquelas desejadas em outros contextos de sua vida, pois enquanto que para guiar a sua vida de maneira em geral, na família e na sociedade, elas desejam alcançar metas aloccêntricas, no trabalho há a busca de metas mais idiocêntricas, provavelmente porque famílias e amigos fora do trabalho já fornecem o apoio social e apego emocional que elas não precisam procurar no local de trabalho.

Todos esses resultados e suas discussões permitem uma análise mais ampla da hierarquia de valores do trabalho das mulheres, que corresponde ao objetivo geral do presente estudo.

Tem-se, portanto, ao considerar que os fatores identificados na EVT-R podem ser agrupados em uma dimensão maior de primeira ordem, que as mulheres consideraram bastante importante valores referentes à dimensão Estabilidade e Realização Profissional, seguido por Relações Sociais e menos importantes valores relacionados à dimensão Prestígio.

Por fim, cabe salientar a questão de as mulheres priorizarem valores, os quais, segundo a teoria de Schwartz (1992), seriam conflitantes. Gouveia (2001) alerta que resultados como esse podem refletir o contexto cultural em que a pesquisa foi realizada. Segundo o autor, em países ibero-americanos, como no caso do Brasil, existe uma mistura de identidades e uma combinação de estilos de pensamentos e de condutas que torna possível a convivência de valores em princípio antagônicos. Soma-se a isso o fato de que características da amostra, estágio de vida, a posição na organização, entre outros fatores, também podem ter contribuído para essa divergência, o que demandaria um maior aprofundamento, inclusive numa perspectiva qualitativa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal analisar a hierarquia de valores do trabalho das mulheres para fornecer informações mais concretas sobre suas motivações no mundo do trabalho. Verificou-se a correlação negativa de idade com o fator segurança, indicando que mulheres mais velhas diminuem a importância relativa à segurança, e correlação positiva de renda com autodeterminação, indicando que quanto maior a renda tanto maior a importância para valores de autodeterminação. Constatou-se, também, de forma indireta, a influência da escolaridade sobre os valores laborais. Além disso, a comparação das médias dos valores entre grupos demonstrou que as mulheres que não moram com os pais priorizam mais valores de conformidade, realização e autodeterminação do que aquelas que moram, e que mulheres que não exercem função gerencial priorizam mais do que as que exercem valores de conformidade e estimulação, evidenciando o mecanismo adaptativo dos valores às circunstâncias.

Foi possível constatar que as respondentes atribuíram maior importância aos valores de Realização, Segurança e Autodeterminação, priorizando, portanto, as dimensões de primeira ordem Estabilidade e Realização Profissional. Verificou-se que a dimensão Estabilidade está mais relacionada a questões financeiras, expressas pelo fator Segurança, do que à estabilidade no emprego expressa nos valores do fator Conformidade, demonstrando que as mulheres preocupam-se em prover suas necessidades materiais. A maior importância destinada ao fator Realização Profissional expressa o desejo de as mulheres de buscarem prazer e realização pessoal e profissional, reconhecimento social, bem como independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e criatividade.

Quanto aos valores menos prioritários, percebeu-se que Poder, Estimulação e Universalismo estão em menor importância, respectivamente, na hierarquia de valores do trabalho das mulheres. No entanto, conforme as médias de cada fator, tem-se que valores de Estimulação e Universalismo foram considerados importantes para essas mulheres, mas em menor grau, já valores relacionados à dimensão Poder não foram considerados importantes, levando a crer que, de fato, a busca por poder é mais característico dos homens em virtude do seu processo de socialização.

Ratifica-se, portanto a relevância do presente estudo, na medida em que é importante que as organizações levem em consideração as novas prioridades das mulheres, expressas por seus valores e expectativas do trabalho e, dessa forma, aprimorem seus modelos de gestão.

Ressalta-se, ainda, que devem ser consideradas as limitações do estudo, principalmente quanto à sua abrangência, visto que os dados foram coletados em uma única organização, e quanto ao método de escolha das participantes, que foi não probabilístico e intencional, pois o acesso a elas e a disponibilidade da empresa para participar foram os elementos direcionadores na escolha da amostra, o que dificulta a generalização dos resultados encontrados.

Por fim, tornam-se pertinentes investigações futuras, com uma amostra mais diversificada, que contemple um maior número de participantes, com diferentes níveis de escolaridade, faixa salarial, profissional, extensivo ao que representaria a população geral, e composta por homens. Sugere-se ainda, aprofundar os estudos realizados por meio de pesquisas qualitativas.

## REFERÊNCIAS

- ABU-SAAD, I.; ISRALOWITZ, R. E. Gender as Determinant of Work Values Among University Students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, v. 137, n. 6, 1997.
- ALMEIDA, F. J. R. de. **Responsabilidade social das empresas e valores humanos: um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros**. 2007. 466s. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2007.
- ANDRADE, T.; HOCH, R. E. E.; FOSSÁ, M. I. T. As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. *Estudos do CEPE*, p. 170-194, 2012.
- BEUTEL, A. M.; MARINI, M. M. Gender and values. *American sociological review*, p. 436-448, 1995.
- CAMMAROSANO, M. **Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira**. 2012. 140s. Dissertação (Mestrado) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2012.
- CAPPELLE, M. et al. A produção científica sobre gênero na Administração: uma meta-análise. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*, Salvador, v. 30, 2006.
- CHUSMIR, L. H.; KOLBERG, C. S.; MILLS, J. Male-Female differences in the association of Managerial Style and Personal Values. *The Journal of Social Psychology*, v. 129, n. 1, 2001.

- ELIZUR, Dov. Gender and work values: A comparative analysis. **The Journal of Social Psychology**, v. 134, n. 2, p. 201-212, 1994.
- ELIZUR, D.; F. M. Diferenças de gênero em valores no trabalho e motivação para realização. **Conferência Bi-Anual Da International Society For The Study Of Work And Organization Values (Isswov)**, 7., 2000. Jerusalém, 2000.
- ESTIVALETE, V. de F. B. et al. As Implicações De Gênero Na Hierarquia Dos Valores Relativos Ao Trabalho. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3, 2011.
- FERREIRA, M. C.; ASSAMAR, E. M. L. Valores e sexismo no contexto do trabalho. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 280-302.
- FORMIGA, N. S. Valores humanos e sexismo ambivalente. **Rev. Dep. Psicol., UFF, Niterói**, v. 19, n. 2, dez. 2007.
- FORMIGA, N. S. et al. Valores Humanos e Gênero. **Psicologia em foco**, v. 1, n. 1, 2008.
- GONÇALVES, J. M. **Um estudo sobre valores individuais e as mulheres no mercado de trabalho**. 2007. 123s. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.
- GOUVEIA, V. et al. A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. **Estudos em Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 133-142, 2001.
- GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: Evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.
- GROSSI, M. P.; SCHENDEILWEIN, I. L.; MASSA, J. M. Discriminação tem gênero no Brasil. **GVexecutivo**, v. 12, n. 1, p. 37-41, 2013.
- IBGE. Pesquisa mensal de emprego – PME. Mulher no mercado de trabalho – perguntas e respostas, 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/default.php>. Acesso em: nov. 2013.
- LIMA, G. S. et al. O Teto de Vidro das Executivas Brasileiras. **Revista PRETEXTO**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.
- LUSTOSA, M. A. V. **A inserção da mulher da esfera produtiva: uma leitura de gênero, trabalho e educação**. 2009. 121s. Dissertação (Mestrado em Educação Brasileira) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2009.
- MARTINS, G. de A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINS, R. H. P. **Mulheres executivas: ascensão e obstáculos nas empresas**. 2007. Tese de Doutorado. Tese de Doutorado-PUC. São Paulo, 2007.
- OLIVEIRA, Z. L. C de. Trabalho e gênero: a construção da diferença. **Mulher e Trabalho**, v. 3, 2011.
- PIRES, F. M. et al. Gênero e as Práticas de Gestão nas Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 81-94, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. **Psicologia: teoria**

e pesquisa, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 19, n. 1, p. 151-158, 2006.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.

PORTO, J. B. **Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho**. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). *Valores Humanos e Gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Senac, 2008. p. 173-196.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho – EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2003.

REIS, G. G. et al. Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, 2010.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROHAN, M. J. A rose by any name? The values construct. **Personality and social psychology review**, v. 4, n. 3, p. 255-277, 2000.

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

ROKEACH, M. **Crenças, atitudes e valores – uma teoria de organização e mudança**. Rio de Janeiro: Interciência Ltda., 1981.

ROS, M., SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, 48, 49-71, 1999.

ROS, M. Psicología social de los valores: una perspectiva histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. **Psicología Social de los valores humanos**: Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madri: Biblioteca Nueva, 2001. p. 27-51.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. (org.), **Advances in Experimental Social Psychology** (p. 1-65). Orlando: Academic, 1992.

SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Influences of adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe. **Political Psychology**, v. 18, n. 2, p. 385-410, 1997.

SCHWARTZ, S. H. Existen aspectos universales em La estructura y contenido de los valores humanos? In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. **Psicología Social de los valores humanos**: Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madri: Biblioteca Nueva, 2001. p. 53-77.

SCHWARTZ, S. H. Validade e Aplicabilidade de Teoria de Valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 56-95.

SCHWARTZ, S. H.; RUBEL, T. Sex differences in values priorities: Cross-cultural and multi-

- method studies. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 86, v. 6, p. 1.010-1.028. 2005.
- SHARABI, M.; HARPAZ, I. Changes of work values in changing economy: perspectives of men and women. **International Journal of Social Economics**, v. 40, n. 8, p. 692-706, 2013.
- SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 20, n. 45, p. 39-45, 2010.
- SILVEIRA, N. S. P. da. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **SEMEAD–Seminário em Administração**, v. 9, 2006.
- SORANZ, R. F. **Diversidade e inclusão**: um estudo sobre gênero em uma indústria farmacêutica. 2009. 135s. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.
- STACKAMAN, R. W.; PINDER, C. C.; CONNOR, P. E. **Values Lost**: Redirecting Research on Values in the Workplace. In: ASHKANASY et al. (org). **Handbook of Organizational Culture and Climate**. Thousand Oaks: Sage, 2000, p. 37-54.
- STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, 1997.
- TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura Motivacional dos Valores Humanos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 9, 329-348, 1993.
- TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 23, p. 7-15, 2007.
- TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Recebido em: 27.2.2015

Aprovado em: 29.10.2015

Avaliado pelo sistema double blind review.

Editor: Elmo Tambosi Filho.

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>