

VALORES DO TRABALHO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO: ESTUDO DE CASO NO SUDOESTE DO PARANÁ

THE IMPACTS OF STOCK OPTIONS ON THE ECONOMIC AND FINANCIAL PERFORMANCE OF THE COMPANIES

AMANDA CHAVES FREITAS GALVAN

Centro Universitário UNISEP
E-mail: advgalvan@wln.com.br

SANDRA MARTINS MOREIRA

Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Ponta Grossa
E-mail: sandramoreira77@gmail.com

JAQUELINE TUBIN FIEIRA

Centro Universitário UNISEP
E-mail: jaqueline@unisep.edu.br

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo identificar valores do trabalho predominantes entre os colaboradores de uma Cooperativa de Crédito para auxiliar a gestão de recursos humanos a criar medidas que estejam alinhadas com o propósito dos colaboradores, contribuindo com o sistema organizacional e proporcionando maior satisfação em conjunto com as diretrizes da empresa. A metodologia classifica-se quanto aos objetivos como descritiva, com propósito de descrever os resultados teóricos e o instrumento explorados anteriormente na literatura. Quanto a abordagem do estudo é qualitativa com emprego de pesquisa *survey*. O instrumento de coleta de dado deu por meio de um questionário estruturado aplicado a grupo de colaboradores da cooperativa de crédito acerca dos valores do trabalho. Para o desenvolvimento do estudo foi utilizado o instrumento de pesquisa denominado Escala de Valores do Trabalho (EVT), desenvolvido e validado por Porto e Tamayo (2003), que identifica a hierarquia dos valores do trabalho, composta por quatro categorias: realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade. Os resultados identificaram a hierarquia de valores atribuída pelos colaboradores da cooperativa de crédito, classificando tais categorias como de maior e de menor importância. A categoria que obteve maior média foi a estabilidade, evidenciando que os colaboradores da cooperativa pesquisados atribuem maior importância para segurança e estabilidade financeira em detrimento de outros valores.

Palavras-chave: Recursos humanos; Valores pessoais; Valores do trabalho.

ABSTRACT

This article identifies predominant work values among employees of a Credit Union to help human resource management to create measures that are aligned with the employees' purpose, contributing to the organizational system and providing greater satisfaction together with company guidelines. The methodology is classified in terms of objectives as descriptive, to describe the theoretical results and the instrument previously explored in the literature. As for the study approach, it is qualitative using survey research. The data collection instrument was given through a structured questionnaire applied to a group of employees of the credit union about the values of work. For the development of the study, the research instrument called Scale of Work Values (SWV) was used, developed and validated by Porto and Tamayo (2003), which identifies the hierarchy of work values, consisting of four categories: accomplishment at work, social relations, prestige and stability. The results identified the hierarchy of values attributed by the employees of the credit union, classifying these categories as being of greater and lesser importance. The category that obtained the highest average was stability, showing that the cooperative employees surveyed attach greater importance to security and financial stability to the detriment of other values.

Keywords: Human resources; Personal values; Work values.

1 INTRODUÇÃO

O Setor de Recursos Humanos (RH) vem especializar e reestruturar as empresas, buscando dentre o quadro de colaboradores o entendimento dos valores que o levam a trabalhar. De acordo com as teorias de Rokeach (1973), Schwartz (1992) e Ros, Schwartz e Surkiss (1999), Porto e Tamayo (2003), existem diversos valores pessoais ou do trabalho, isolados ou divididos em categorias como: realização no trabalho, relações sociais, prestígio ou estabilidade financeira.

Para Rokeach (1973) os valores representam crenças ou verdades que ditam e conduzem o modo como o indivíduo age, baseado no que ele julga ser correto e importante. Para o autor, os valores são divididos em conjuntos hierarquizados conforme importância atribuída a cada um deles. Segundo Borges (1999) existem valores pessoais (gerais) e valores do trabalho. Os valores do trabalho, também denominados valores laborais, são a definição dada pelo indivíduo do que deve ser o trabalho.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003) as constantes mudanças nos ambientes de trabalho, a alta competitividade, o cumprimento de metas e a crescente evolução no mundo dos negócios, fazem com que as organizações valorizem e criem condições favoráveis para melhorar o desempenho e a satisfação de seus empregados. Para Silva, Porto e Paschoal (2010) um ponto relevante a ser estudado são os valores do trabalho predominantes na organização, estes contribuem para o entendimento das atitudes e comportamentos de cada colaborador.

Torna-se importante, segundo Calvosa (2012), que a sociedade ou uma organização conheça os valores dos seus empregados, a fim de prever seu comportamento no futuro. Para isso, ao longo das últimas décadas surgiram instrumentos metrificados que auxiliam a identificar os valores de cada indivíduo. Não obstante, a necessidade compreender as pessoas contribui para que elas sejam mais produtivas no ambiente de trabalho, sendo importante conhecer o corpo de empregados, a fim de criar estratégias de motivação por meio dos valores pelos quais os colaboradores mais se motivam.

Nesse contexto, formula-se o seguinte problema de pesquisa: **quais os valores do trabalho são predominantes em uma equipe de colaboradores de duas agências de uma Cooperativa de Crédito localizada no Sudoeste do Paraná?**

O presente estudo tem como objetivo identificar os valores do trabalho de uma equipe composta por 28 colaboradores de uma Cooperativa de Crédito, utilizando a Escala de Valores de Trabalho (EVT), proposta por Porto e Tamayo (2003), para compreensão dos

valores predominantes entre tais colaboradores, a fim de auxiliar o desenvolvimento de ações voltadas a atender os interesses individuais dos trabalhadores e que estejam alinhados com a cultura organizacional da empresa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico da presente pesquisa aborda aspectos relacionados como os valores pessoais e os valores do trabalho, sob a ótica laboral.

1.1 Valores Pessoais

Nos últimos anos, o tópico em tela vem despertando interesse de vários pesquisadores, como Campos e Porto (2010), os quais afirmam que o significado de valores funciona como padrão de juízo, adquirido pela socialização e experiência do indivíduo, guiados por motivação e busca de objetivos.

Corroborando, Cappi e Araújo (2015) salientam que os valores dos indivíduos são construídos desde o nascimento, influenciados pelos acontecimentos, gerando valores semelhantes para grupos de indivíduos que viveram na mesma época, que passaram pelos mesmos momentos sociopolíticos, hábitos e culturas similares, permitindo o surgimento de uma memória coletiva e valores parecidos.

Um dos primeiros autores a estudar o termo valor, Rokeach (1973), discute, nos seus estudos, que os valores são estados de conduta dos indivíduos. Após internalizados seriam como um guias de ações, criando padrões de comportamento e julgamento de si próprio e dos outros. Para Calvosa (2012, p.6) “alguns indivíduos conseguem identificar de modo consciente os seus princípios, porém alguns valores presentes nas pessoas podem não se manifestar em situações cotidianas, apenas emergindo em alguma situação pontual”.

Para Schwartz (2006), os valores estabelecem uma ordem de prioridade para os indivíduos. O conceito discutido pelo autor engloba: “1) uma crença; 2) formas de comportamento; 3) que transcende a situações específicas; 4) que guia a seleção ou avaliação de comportamento de pessoas e acontecimentos; e 5) que se organiza em forma de prioridades” (SCHWARTZ, 2006, p. 56). Nesse sentido Góes (2006, p. 34) concorda afirmando que “a expressão valor é originada da palavra latina *valore*, cujo significado é preço, importância e mérito”.

Gouveia (2003) destaca duas funções de valores: por um lado os valores são um guia orientativo que conduz as ações dos indivíduos; e por outro lado são considerados motivadores, que refletem as necessidades humanas. Tamayo (2007) reforça que valores são orientadores de vida, divididos em dois grupos: Valores pessoais e Valores sociais. O primeiro representa a persistência em atingir metas enquanto que o segundo refere-se à visão que as pessoas têm sobre as crenças e valores de um grupo ou sociedade. Aduz ainda, que os valores são basicamente crenças acumuladas que expressam o que é bom para o indivíduo, a sociedade ou uma organização. A motivação é decorrente dos valores pessoais do indivíduo, que levam as pessoas a executarem um comportamento de acordo com a sociedade na qual estão inseridas e a qual o exige.

A Teoria Universal dos Valores de Schwartz (1992, 2006) identificou 10 (dez) valores gerais das pessoas, chamados de motivadores: Estimulação; Hedonismo; Sucesso; Poder; Segurança; *Compliance*; Tradição; Benevolência; Universalismo e Autonomia. O estudo estabelece que qualquer valor do ser humano pode ser classificado conforme o objeto motivacional que ele expressa e afirmou empiricamente que sua teoria se aplica a qualquer cultura.

Calvosa (2012) relata a importância de conhecer, além dos valores individuais de cada pessoa, também os valores do trabalho, que permeiam os indivíduos nas organizações, como critério de diferenciação e de previsão futura.

1.2 Valores do Trabalho

O trabalho é um elemento central da identidade do indivíduo, que busca atingir metas pessoais que as julga importantes, é necessário que os empregados percebam que o ambiente de trabalho lhes proporciona a realização de suas conquistas, razão pela qual entender os valores de cada empregado é importante (SIQUEIRA, 2008).

Para Porto e Tamayo (2003, p. 146) os valores do trabalho são definidos por “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”. Corroborando, Góes (2006), ao estudar os valores das pessoas, afirma que são suas motivações, as metas a serem seguidas.

Compartilhando da mesma visão, Paiva (2013) evidencia que os valores do trabalho são um conjunto de crenças acerca daquilo que é comungado no ambiente de trabalho,

demonstra os desejos e interesses dos indivíduos, suas motivações e que são atribuídos conforme sua importância.

Para Siqueira (2008) vários estudos relacionando valores do trabalho foram aplicados nas últimas décadas no âmbito nacional e internacional, conforme Quadro 1, evidenciando a importância desse tema para análise empírica.

Quadro 1 – Aspectos relacionados com valores do trabalho

Autores	Aspectos
Super (1957)	Necessidades do trabalho
Siu <i>et al.</i> (2005)	Estresse no trabalho
Meyer, Irving e Allen (1998); Sagie e Elizur (1996)	Comprometimento organizacional
Sheung e Esherling (1999); Taris e Feij (2001)	Satisfação no trabalho
Sagie e Elizur (1996); Siu (2003)	Desempenho

Fonte: Siqueira (2008, p. 295)

Existe forte relação com os estudos de Gouveia (2003) e a teoria pioneira de Super (1957) ao apontar que os trabalhadores devem ter motivos para gostar do trabalho, que podem ser expressados por meio de valores ou necessidades humanas. Neste contexto, Siqueira (2008, p. 292) cita e explica o modelo de Super (1957), destacando que o trabalho “é muito citado na literatura de valores laborais, principalmente no que se refere ao desenvolvimento vocacional. No entanto, o modelo de valores laborais apresentado por ele confunde os valores laborais e a satisfação com o trabalho”.

As necessidades citadas por Super (1957 *apud* SIQUEIRA, 2008) identificando três necessidades do trabalho, tais como:

- a) Relações humanas: identificando que além do dinheiro as pessoas precisam ser reconhecidas por um modelo de recompensa por meio do *status* e autonomia no trabalho;
- b) Necessidade de trabalho: é a necessidade de as pessoas expressarem suas habilidades no manejo e desempenho de suas funções;
- c) Necessidade de sustento: uma das necessidades mais básicas e principais é de que se as pessoas não estiverem satisfeitas com o seu ganho e sua segurança no ambiente de trabalho, todas as demais perdem valor não fazendo sentido continuar trabalhando naquele ambiente.

Segundo os estudos de Ros, Schwartz e Surkiss (1999 *apud* PORTO; TAMAYO, 2007, p. 65), os autores constataram que existiam somente três categorias de valores em estudos anteriores e elaboraram uma teoria mais completa com quatro tipos de valores

laborais: “1) Intrínseco: refere-se as metas obtidas pelo conteúdo do trabalho; 2) Extrínseco: as metas obtidas pelos resultados do trabalho; 3) Social: é a busca de metas relacionais e; 4) Prestígio: refere-se ao poder e prestígio por meio do trabalho”.

Com base no modelo teórico de Ros, Schwartz e Surkiss (1999), Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram uma escala de valores laborais no Brasil, denominada escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), dividindo os valores do trabalho em quatro dimensões, sendo:

- a) Realização no trabalho: almeja a busca de prazer, agir com criatividade, autonomia de pensamento, realização pessoal e profissional;
- b) Relações sociais: é a busca da relação social positiva no trabalho e de contribuição social pelo trabalho;
- c) Prestígio: busca pelo sucesso, *status*, autoridade e influência sobre outras pessoas;
- d) Estabilidade: prioriza a estabilidade e não o ganho material, procurando segurança financeira por meio do trabalho associado a vida pessoal.

No Brasil, foram elaborados e validados dois instrumentos para analisar os valores do trabalho, os quais são inicialmente o Inventário de Significado do Trabalho (IST), de Borges (1999) e posteriormente o Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003). Segundo Tamayo (2007), os dois instrumentos foram teses de doutorado e apresentam boa validade de construto para diagnósticos organizacionais, tanto na área da psicologia ou administração. O primeiro foi testado com pessoas analfabetas e o segundo testado e validado em trabalhadores, com no mínimo ensino médio.

Entre os dois instrumentos o EVT é mais recente e possui vários estudos aplicados, com intuito de identificar e medir valores do trabalho, facilitando a comparação dos dados, tais como: Góes (2006), Campos e Teixeira (2007), Esteves (2008), Estivaleta, Lobler e Visentini (2009), Cammarosano (2012), Paiva (2013) e Campos *et al.* (2017).

3 METODOLOGIA

A pesquisa que norteia esse estudo classifica-se do ponto de vista dos objetivos como descritiva. Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como finalidade principal descrever as características de uma população, fenômeno ou situação detalhadamente. Nesse caso, descrever as respostas de um instrumento de pesquisa publicado e utilizado em estudos anteriores, sem exploração aprofundada do tema. Quanto a classificação metodológica, trata-

se de uma pesquisa *survey*, de abordagem qualitativa, em que os dados coletados são de fonte primária, a partir de questionário estruturado aplicado com os colaboradores da empresa.

Inicialmente buscou-se referencial bibliográfico para melhor compreensão do tema, discutindo variações de conceitos de autores e buscando o instrumento adequado para pesquisa. A pesquisa deu-se em uma cooperativa de crédito, que foi escolhida, devido a sua importância na região estudada. A cooperativa possui como estratégia de gestão, o foco em pessoas, mostra-se aberta a novos conceitos e apoia estudos acadêmicos e diagnósticos empresariais.

A Cooperativa estudada foi fundada em 1902, na localidade da Linha Imperial, município de Nova Petrópolis, Rio Grande do Sul. No decorrer dos anos, a cooperativa foi crescendo e atua em 21 estados do Brasil. Inseriu-se em 1991 no Sudoeste do Paraná, na cidade de São João, Paraná. Atualmente desenvolve suas atividades em 23 municípios da região e conta com 322 colaboradores.

Com objetivo geral de identificar a hierarquia de valores do trabalho das duas agências da Cooperativa de Crédito, localizadas no município de Dois Vizinhos/PR, que possuem juntas 28 colaboradores. O instrumento definido por meio da literatura e aprovado pelos dirigentes da Cooperativa, foi a Escala dos Valores Relativos do Trabalho (EVT), desenvolvido por Porto e Tamayo (2003). O construto apresentou *Alfa de Cronbach* superior a 0,8 para todas as categorias do instrumento, que contém 45 questões, com respostas mensuradas por meio de escala Likert de 5 pontos, conforme apresentado na Quadro 2.

Quadro 2 – Escala do instrumento

1. Nada Importante	2. Pouco Importante	3. Importante	4. Muito Importante	5. Extremamente Importante
--------------------	---------------------	---------------	---------------------	----------------------------

Fonte: Siqueira (2008, p. 304).

Como sugestões ao presente estudo têm-se:

Sugestão 1: entre as categorias (Estabilidade, Realização no Trabalho, Relações Sociais e Prestígio), semelhante aos estudos de Góes (2006), Estivalet, Lobler e Vicentini (2009) e Campos *et al.* (2017), acredita-se que os colaboradores do segmento da Cooperativa de Crédito visam maior realização profissional.

Sugestão 2: conforme estudos Campos *et al.* (2017) e Campos e Teixeira (2007) existem diferenças na hierarquia de valores (ordem das categorias) entre os gêneros masculino e feminino.

Sugestão 3: conforme observado em Estivaleta, Lobler e Vicentini (2009) e Campos *et al.* (2007) o fator tempo de trabalho apresentará hierarquia de valores (ordem das categorias) diferente entre os pesquisados, apesar de que em ambos há diferença.

O questionário foi distribuído de forma individualizada no ambiente de trabalho e explicado aos pesquisados que as respostas são anônimas, depositadas em uma caixa lacrada deixada na área administrativa das agências. A coleta de dados deu-se no mês de abril de 2018, o questionário foi distribuído aos 28 colaboradores que representam 100% do quadro de empregados das duas agências. Alguns colaboradores não devolveram a pesquisa respondida, sendo computada como amostra 85,71% dos colaboradores, totalizando 24 participantes.

Segundo Siqueira (2008), a hierarquia dos valores é calculada somando as respostas das questões de cada categoria separadamente, a média é usada para comparar as demais categorias e criar a ordem de prioridade, fator de maior relevância (maior média) para o menos relevante (menor média). As categorias estão apresentadas na Tabela 1 e os itens do instrumento de coleta categorizado constam na Tabela 2.

Tabela 1 – Fatores, definições e número de itens do instrumento de coleta dos dados

Categorias	Definições	Itens
Realização no Trabalho	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamentos e ação no trabalho	15
Relações Sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho	12
Prestígio	Busca do exercício da Influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho	11
Estabilidade	Busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho	7

Fonte: Siqueira (2008 p. 302).

Tabela 2 – Itens do instrumento de coleta por categoria

Fator	Categorias	Calculo de apuração da média do Fator
Fator 1	Realização no trabalho	Soma dos valores assinalados nas questões 10, 13, 39, 16, 24, 7, 30, 5, 12, 14, 44, 40, 4, 41, 8, dividido por 15.
Fator 2	Realização Sociais	Soma dos valores assinalados nas questões 36, 20, 29, 3, 19, 28, 45, 23, 26, 32, 11, 21, dividido por 12
Fator 2	Prestígio	Soma dos valores assinalados nas questões 42, 25, 33, 22, 27, 17, 34, 31, 6, 15, 38, dividido por 11
Fator 4	Estabilidade	Soma dos valores assinalados nas questões 1, 43, 9, 2, 18, 35, 37, dividido por 7

Fonte: Siqueira (2008, p. 302).

Os dados foram estratificados e analisados por: gênero, tempo de serviço e área de ocupação, além da comparação entre as dimensões consideradas os respondentes como grupo

único. Para discussão dos resultados foi utilizado a classificação proposta por Esteves (2008), conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Classificação dos escores do instrumento EVT

Faixa de valor	Classificação
1,0 a 2,5	Pouco importante
2,6 a 3,5	Importância considerável
3,6 a 5,0	Muito importante

Fonte: Esteves (2008, p. 73).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para identificar a hierarquia dos valores do trabalho do conjunto de colaboradores de duas agências de uma Cooperativa de Crédito, localizada no Sudoeste do Paraná, a seguir analisam-se e discutem-se os dados coletados. Na Tabela 4, apresentam-se os dados do perfil dos pesquisados.

Tabela 4 – Perfil dos entrevistados

Gênero	Quantidade	%	Área	Quantidade	%
Feminino	10	42%	Área de Negócios	12	50%
Masculino	14	58%	Área Administrativa	12	50%
Tempo de Cooperativa	Quantidade	%			
Até 1 Ano	4	17%	Estado Civil	Quantidade	%
de 1 a 3 Anos	7	29%	Solteiro	12	50%
de 3 a 5 Anos	6	25%	Casado	6	25%
Acima de 5 anos	7	29%	Unido Estavelmente	6	25%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observou-se que a equipe possui 58% do quadro de colaboradores do gênero masculino e 42% do feminino; que 29% dos pesquisados (7 respondentes) possuem mais de 5 anos de trabalho na organização de crédito, mesmo número de colaboradores (29%) com 1 a 3 anos de empresa; 50% do quadro de colaboradores são solteiros, 25% são casados e 25 vivem união estável; metade dos entrevistados atuam na área de Negócios (12 deles) e metade na área Administrativa.

A Tabela 5, mostra a apuração dos resultados da pesquisa como um grupo único, com objetivo de identificar a hierarquia dos valores do quadro de colaboradores das duas agências da Cooperativa de Crédito estudada. A referida tabela apresenta as médias em ordem decrescente, da maior para a menor.

Tabela 5 – Hierarquia dos valores do trabalho média geral

Categorias	Média Geral	Definições
Estabilidade	4,36	Busca de Segurança e estabilidade financeira
Realização no trabalho	4,07	A busca de prazer, independência e ação no trabalho e estimulação na realização do trabalho
Relações Sociais	3,96	Busca de contribuição da sociedade através do trabalho
Prestígio	3,39	A influência sobre as outras pessoas através do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na mensuração dos resultados no âmbito geral dos pesquisados a categoria de valores com maior média, 4,36 pontos, ou seja, com maior importância para os pesquisados foi a **estabilidade**. Esse resultado evidencia que a amostra pesquisada visa em primeiro lugar a segurança financeira, construir patrimônio e estabilidade no emprego. Resultado semelhante aos estudos de Góes (2006), Estivalet, Lobler e Vicentini (2009) e Campos *et al.* (2017).

Na segunda posição a **realização do trabalho**, com média de 4,07, na qual a busca pela independência de pensamento, autonomia nas decisões e autoestima prevalece. A diferença da pontuação entre as duas primeiras categorias de valores é de 6,65%. Resultado semelhante ao estudo de Góes (2006).

Na terceira posição com média 3,96 pontos foi escolhido o valor **relações sociais**, que destaca a importância atribuída aos relacionamentos com colegas no local de trabalho, colaboração com a equipe no atingimento de metas, contribuição com a sociedade, combate de injustiças, cuidados com a saúde, a vontade de mudar o mundo e ajudar outras pessoas. A diferença entre as médias da segunda e a terceira posição nas categorias é de 2,7%, diferença pequena.

Por último, com média 3,39 pontos encontra-se a categoria **prestígio**, com diferença de 14,4% em relação a terceira posição na hierarquia de valores, demonstrando menor importância da equipe o *status* no trabalho, seguir a profissão da família, supervisionar ou competir com outras pessoas, ter fama ou notoriedade. Resultado semelhante aos estudos de Góes (2006), Campos e Teixeira (2007), Esteves (2008), Estivalet, Lobler e Vicentini (2009), Cammarosano (2012), Paiva (2013) e Campos *et al.* (2017).

Observou-se que a equipe almeja fortemente a estabilidade financeira por meio do trabalho, seguindo pela autonomia e o prazer pelo trabalho, buscando menos sucesso e poder de influência. Pela classificação atribuída por Esteves (2008), na faixa de muita importância estão as médias entre 3,6 a 5,0, resultado que as três primeiras categorias atingiram, nesta pesquisa: estabilidade, realização profissional e relações sociais, somente a categoria prestígio foi classificada na faixa intermediária, médias entre de 2,5 a 3,5, importância considerável.

Para melhor compreensão da pesquisa, foi realizada a hierarquia dos valores por área, calculou-se as médias das hierarquias para as áreas Administrativa e de Negócios, que atuam com propósitos diferentes. O resultado desta comparação é apresentado na Tabela 6.

Tabela 6 – Hierarquia dos valores do trabalho por área de trabalho

Categorias	Média Administrativa	Categorias	Média Negócios
Estabilidade	4,30	Estabilidade	4,42
Relações Sociais	4,00	Realização no trabalho	4,23
Realização no trabalho	3,91	Relações Sociais	3,91
Prestígio	3,52	Prestígio	3,26

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na Tabela 4 que mostra o perfil dos pesquisados percebe-se que 50% da amostra pertence a cada uma das áreas, sendo 12 entrevistados da área Administrativa e 12 da área de Negócios. Em análise aos resultados da Tabela 6, percebe-se igualdade na primeira posição da hierarquia dos valores das duas áreas, sendo que as duas áreas atribuíram maior importância para a categoria **estabilidade**, com médias 4,30 e 4,42.

Entretanto, quanto ao segundo valor predominante houve discordância entre as áreas comparadas. Para a área Administrativa as **relações sociais**, com média de 4,00 pontos, é mais importante, e para a área de Negócios a **realização no trabalho**, com média 4,23, é a segunda categoria mais valorizada. Nota-se pequena diferença entre a segunda (relações sociais) e a terceira (realização no trabalho) categoria na área administrativa, de 0,09 ponto na média, representando diferença de menos de 2,25%, evidenciando que os valores das duas categorias são vistos pelos colaboradores dessa área quase com a mesma importância.

Comparando com a área de Negócios a média das categorias na segunda e na terceira posição na hierarquia, realização no trabalho e relações sociais, respectivamente, foi de 7,56% demonstrando maior diferença entre as duas categorias de valores.

Por último, ambas as áreas apontaram o valor **prestígio**, como o menos importante no trabalho. Em relação a faixa de classificação proposta por Esteves (2008), os dois grupos, área administrativa e de negócios, atribuíram nota de muita importância para as três primeiras categorias, entre 3,6 e 5,0 pontos, e mantém a categoria prestígio na faixa de importância considerável, com média menor de 3,6 pontos.

Seguindo a estratificação dos dados foi realizada a apuração de hierarquia dentre os Gêneros, feminino e masculino, conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Hierarquia dos valores do trabalho por gênero

Categorias	Média Masculino	Categorias	Média Feminino
Estabilidade	4,41	Estabilidade	4,18
Relações Sociais	4,00	Realização no trabalho	4,09
Realização no trabalho	3,94	Relações Sociais	3,98
Prestígio	3,45	Prestígio	3,17

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme mencionado anteriormente o perfil dos pesquisados foi composto por 58,34% dos colaboradores do gênero masculino e 47,66% do gênero feminino, sendo que dentre as respostas à hierarquia predominante foi à **estabilidade** para os dois gêneros, com médias de 4,41 e 4,18 pontos. Porém, na segunda hierarquia, houve respostas diferentes, para o gênero masculino a categoria **relações sociais** obteve maior média, com 4,0 pontos, em relação às outras categorias. Este gênero almeja por meio do seu trabalho colaboração e relacionamento com os colegas e contribuição para sociedade, vale observar que a diferença das médias das duas categorias é de 0,06 ponto (1,5%). Enquanto que, para o gênero feminino a **realização no trabalho**, com média de 4,09 pontos, é mais importante do que as **relações sociais**, que registrou 3,98 pontos médios, a diferença das duas categorias também é pequena, de 0,11 ponto (2,7%), corroborando com o resultado encontrado no estudo de Campos *et al.* (2017), em que o gênero feminino atribui maior nota para a categoria realização no trabalho.

A última categoria para os dois gêneros é o **prestígio**, demonstrando média maior para o gênero masculino com 3,45 pontos, enquanto para o feminino a média registrada foi de 3,17 pontos. Resultado similar ao encontrado no estudo de Campos e Teixeira (2007).

Outro aspecto relevante do estudo que modifica a hierarquia dos valores entre os colaboradores é o tempo de empresa, os resultados são mostrados na Tabela 8.

Tabela 8 – Hierarquia dos valores por tempo de cooperativa

Categorias	Média Até 01 ano	Categorias	Média De 1 a 3 anos
Estabilidade	4,40	Estabilidade	4,60
Realização no trabalho	4,20	Relações Sociais	4,30
Relações Sociais	3,90	Realização no trabalho	4,20
Prestígio	3,50	Prestígio	3,90

Categorias	Média 3 a 5 anos	Categorias	Média Acima de 5 anos
Estabilidade	4,20	Estabilidade	4,20
Realização no Trabalho	4,02	Realização no trabalho	4,10
Relações Sociais	3,70	Relações Sociais	3,70
Prestígio	3,60	Prestígio	3,30

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Identificou-se, por meio dos resultados da Tabela 8, que em todas as faixas de tempo de vínculo com a cooperativa a categoria **estabilidade** consta como a primeira na hierarquia dos valores do trabalho. Segundo Tabela 3, perfil dos respondentes, apenas 17% possuem até um ano de cooperativa, 29% possuem de um a três anos, 25% de três a cinco anos e 29% acima de sete anos de cooperativa. Assim, a hierarquia dos valores do trabalho predominante deste grupo foi o valor estabilidade, ou seja, independentemente do tempo de instituição, as pessoas valorizam a busca pela estabilidade financeira, segurança financeira. A categoria **realização no trabalho** a segunda mais importante para três das quatro faixas de tempo vinculado a cooperativa de crédito; e por último na hierarquia de todas as faixas a categorias **prestígio**.

Os resultados são discordantes dos encontrados por Estivalet, Lobler e Vicentini (2009), que evidenciaram que a categoria estabilidade foi a com maior média para os grupos com maior tempo de empresa. A pesquisa atual obteve menor média, para a categoria estabilidade nas faixas com maior tempo de vínculo com a entidade (faixas de 3 a 5 anos e acima de 5 anos de Cooperativa). Outro resultado discordante foi em relação ao estudo de Campos *et al.* (2017) que comprovou que o maior tempo de empresa gerava maior média na categoria realização no trabalho, o estudo atual mostra pelas médias que a realização no trabalho diminuiu com o aumento do tempo de permanência dos colaboradores junto a cooperativa de crédito estudada. O mesmo aconteceu com a categoria relações sociais, que obteve maior média no estudo de Campos *et al.* (2017) para colaboradores com maior tempo no cargo.

Percebe-se que o grupo pesquisado composto por colaboradores de duas agências da Cooperativa de Crédito, na sua maioria 54% com mais de três anos de cooperativa, com estado civil dividido igualmente entre solteiros e casados, possuem praticamente a mesma hierarquia de valores do trabalho priorizando a **estabilidade** como fator mais importante, seguido de: realização no trabalho, relações sociais e por último prestígio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As corporações têm passado por constantes atualizações para se manterem competitivas no mercado. Para isso, fez-se necessário o aperfeiçoamento de diversas técnicas e estudos que instrumentalizam suas ações, como por exemplo, identificar os valores do trabalho sob a ótica laboral.

Há muitos anos, empresas têm percebido que ferramentas de apoio como pesquisas de

satisfação e qualidade se tornaram muito úteis para a criação de ações específicas para o aprimoramento de um determinado problema.

Neste contexto, diversos autores têm se destacado na elaboração de instrumentos que auxiliam a identificação de resultados capazes de avaliar a importância do trabalho para os colaboradores de um determinado grupo pesquisado. Esses estudos são considerados instrumentos de metrificação elaborados com técnica científica para a validação da escala de valores relativa ao trabalho.

No caso em tela, foi utilizado o instrumento desenvolvido pelos autores Porto e Tamayo (2003), em levantamento junto aos colaboradores de uma determinada Cooperativa de Crédito, com o objetivo de identificar a hierarquia dos valores do trabalho, as análises foram estratificadas por: área de atuação, gênero e tempo de serviço.

Os resultados com a amostra total evidenciaram que a categoria estabilidade foi a que registrou a maior média, com 4,36 pontos, destacando-se como a mais importante para os colaboradores pesquisados, não confirmando a sugestão 1 do estudo, que previa a busca maior pela realização no trabalho, categoria que atingiu a segunda maior pontuação média, com 4,07 pontos, seguida por relações sociais com a média de 3,96 e prestígio com 3,39 pontos.

A estratificação do perfil por gênero, tempo de empresa e área de atuação confirmou parcialmente a sugestão 2, que indicava hierarquia de valores diferentes para os gêneros, o resultado encontrado foi igual na primeira posição com a categoria estabilidade para os dois gêneros, a única diferença foi a alternância entre a segunda e terceira posição na hierarquia, relações sociais para o gênero masculino e realização no trabalho para o feminino, os dois gêneros mantiveram a categoria prestígio na última posição de importância.

Para a sugestão 3, a qual recomendava hierarquia de valores diferente para as faixas de tempo de cooperativa, confirmou-se parcialmente com o resultado encontrado para as quatro faixas de tempo de vínculo com a cooperativa, que indicaram a categoria estabilidade em primeira posição na hierarquia, alterando-se somente a categoria relações sociais como segunda posição na faixa de 1 a 3 anos, as demais faixas obtiveram como segunda posição realização do trabalho e por último prestígio, para todas as faixas de tempo.

Assim, o grupo pesquisado revelou que busca fortemente a independência financeira e segurança no trabalho prioritariamente. Na sequência autonomia e busca por realização, depois a colaboração com os colegas e a sociedade, deixando o sucesso e poder de influência por último.

REFERÊNCIAS

- 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**, v. 4, p. 107-139, 1999.
- CALVOSA D. V. M. Uma pesquisa bibliométrica sobre valores pessoais: a análise global de instrumentos de mensuração de valores pessoais. XXVII Simpósio de Gestão da Inovação tecnologia, **Anais... ANPAD**, Salvador, BA, 18 a 20 de Novembro, 2012.
- CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C. A; ROJAS, F. A. R. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, n. 4, 2014.
- CAMPOS, B. A.; TEIXEIRA, M. L. M. Valores relativos ao trabalho: um estudo em empresas juniores. I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho. **Anais ... EnGPR**. Natal: Editora Anpad, 2007.
- CAMPOS, C. B.; PORTO, J. B. Escala de valores pessoais: validação da versão reduzida em amostra de trabalhadores brasileiros. **PSICO**, v. 41, n. 2, p. 208-213, abr./jun., 2010.
- CAMPOS, S. A. P. *et al.* Valores relativos ao trabalho em uma instituição pública de ensino superior. **Pretexto**, v. 18, n. 1, p.11-27, jan./mar., 2017.
- CAPPI, N. M; ARAUJO D. B. V. F. B. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intensão de sair: Um estudo entre as gerações X e Y. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 82, n. 3, set./dez., 2015.
- ESTEVEES, M. **Valores individuais e valores relativos ao trabalho**: estudo dos norteado- res da atuação de profissionais de recursos humanos. 2008. 114f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.
- ESTIVALETE, V. F. B.; LOBLER, M. L.; VISENTINI, M. M. S. Valores relativos ao trabalho e sua relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. l'IFBAE França. **Anais ... Grenoble**, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GÓES, A. M. M. **Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional**. 2006. 71f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2006.
- GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, v. 8, p. 431-443, 2003.
- PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.
- 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.; TAMAYO, A. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 295-307.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores do Trabalho: EVT. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19. n. 2, p. 145-152, 2003.

ROKEACH, M. **The Nature of Values**. 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**, v. 48, p. 49-71, 1999.

SCHWARTZ, S. H. Les valeurs de base de la personne: theorie, mesures et applications. **Revue française de sociologie**, v. 4, n. 47, p. 929-968, 2006.

SCHWARTZ, S. H. Universal in the content and structure of values: theoretical advances and empirical test in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (org.) **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25. New York: Academic Press, p. 1-65, 1992.

SILVA L. S.; PORTO, J. B.; PASCHOAL, T. Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional. XXXIV Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração, 2010. **Anais ...** Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro 25 a 29 de Setembro de 2010.

SIQUEIRA, M. M. M. Escala de satisfação no trabalho – EST. In: SIQUEIRA M. M. M. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008. pp. 265-274.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24. n. 2. p. 201-209, 2008.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 7, n. 4, 2003.

TAMAYO, A. Contribuição ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 23, n. SPE, p. 17-24, 2007.