

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria

Pesquisadora da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Brasil)

bianapsq@hotmail.com

Alexandre Oliveira Lima

Professor Adjunto da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Brasil)

bianapsq@hotmail.com

Antonia Marcia Rodrigues Sousa

Professora Adjunta da Universidade Federal do Ceará (Brasil)

bianapsq@hotmail.com

Dados para contato:

*Fabiana Pinto de Almeida Bizarria
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Av. da Abolição, 3 - Centro, 62790-000, Redenção, CE, Brasil.*

URL da Homepage:

<http://www.unilab.edu.br/>

Recebido em: 16/07/2019

Aprovado em: 08/02/2020

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i2.44053>

VALORES PESSOAIS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO POR CONCLUDENTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

VALUES AND PERSONAL MEANINGS ATTRIBUTED TO WORK BY STUDENTS OF PUBLIC ADMINISTRATION

VALORES Y SIGNIFICADOS PERSONALES ATRIBUIDOS AL TRABAJO POR LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESUMO

A pesquisa parte da questão: como os significados atribuídos ao trabalho, em função das expectativas advindas com o término do curso, refletem valores pessoais de discentes de administração pública? Para tanto, foram analisadas 23 entrevistas com concludentes de uma Instituição de Ensino Superior do Ceará. As categorias analíticas e empíricas que balizam o estudo são os valores pessoais, em seus dois polos (Abertura a Mudança versus Conservadorismo e Autotranscendência versus Autopromoção) e Significados do trabalho (Auto-expressão, Desgaste e desumanização, Responsabilidade, Recompensas e independência econômica e Condições materiais). Em torno de expectativas da transição para vida adulta, o Contexto de vida agregou seis códigos (Desafios, Dignidade, Existência humana, Honestidade, Responsabilidade e Flexibilidade). Em relação à transição Universidade-Mercado de trabalho, o Contexto de trabalho reuniu seis códigos (Competências, Equipe, Qualidade de vida, Justiça distributiva, Reconhecimento e Qualificação). Foram codificadas expectativas de recompensa emocional e financeira (Instrumentalidade), e preocupações em torno da Sociedade, em atenção ao Desenvolvimento econômico e social, às Normas sociais e ao Altruísmo. Constatou-se maior relação entre significações e valores de autopromoção, ao passo que recompensa emocional, contexto de trabalho e de vida apontam necessidades de realização e experiências efetivo-emocionais no trabalho. O valor segurança reflete um importante volume de citações, ao passo que a conclusão do curso suscita preocupações relacionadas à estabilidade financeira e de como projetos de vida-trabalho podem garantir subsistência.

Palavras-chave: Empregabilidade; Universitários; Autopromoção; Estabilidade Financeira; Realização.

ABSTRACT

The research starts from the question: how the meanings attributed to the work, according to the expectations coming from the course, reflect personal values of public administration students? In order to do so, we analyzed 23 interviews with a conclusive from a Higher Education Institution of Ceará. The analytical and empirical categories that characterize the study

are personal values, in their two poles (Opening to Change versus Conservatism and Self-Transcending versus Self-Promotion) and Work Meanings (Self-expression, Wear and Dehumanization, Responsibility, Rewards and Economic Independence, and Conditions Materials). Around the expectations of the transition to adult life, the Living Context has added six codes (Challenges, Dignity, Human Existence, Honesty, Responsibility and Flexibility). In relation to the University-Labor market transition, the Work Context brought together six codes (Skills, Team, Quality of Life, Distributive Justice, Recognition and Qualification). Emotional and financial reward (Instrumentality) and concerns around the Society were codified for attention to economic and social development, social norms, and altruism. A greater relationship between self-promotion values and values was found, while emotional reward, work and life context point to achievement needs and effective emotional experiences at work. The safety value reflects an important volume of citations, while completion of the course raises concerns regarding financial stability and how life-work projects can guarantee subsistence.

Keywords: Employability; University students; Self-promotion; Financial stability; Achievement.

RESUMEN

Una investigación parte de la pregunta: ¿cómo los significados atribuidos al trabajo, debido a las expectativas que surgen al final del curso, reflejan los valores personales de los estudiantes de administración pública? Con este fin, se analizaron 23 entrevistas con la conclusión de una institución de educación superior en Ceará. Las categorías analíticas y empíricas que estudian o estudian los valores personales, en sus dos polos (apertura del cambio versus conservadurismo y autotranscendencia versus autopromoción) y significados del trabajo (expresión automática, desgaste y deshumanización, responsabilidad, recompensas y disponibilidad económica material). En torno a las expectativas de la transición a la edad adulta, o al contexto de la vida, se agregaron seis códigos (Desafíos, Dignidad, Existencia humana, Honestidad, Responsabilidad y Flexibilidad). En relación con la transición de la universidad al mercado laboral, o el contexto laboral reunido por seis códigos (habilidades, equipo, calidad de vida, justicia distributiva, reconocimiento y calificación). Se codificaron las expectativas de recompensa emocional y financiera (instrumentalidad) y las preocupaciones en torno a la sociedad, la atención al desarrollo económico y social, las normas sociales y el altruismo. Existe una mayor relación entre los significados y los valores de autopromoción, mientras que la recompensa emocional, el contexto laboral y la vida señalan las necesidades de realización y las experiencias emocionales efectivas en el trabajo. El valor de la seguridad reduce un volumen importante de citas, y la etapa que concluye el curso plantea preocupaciones relacionadas con la estabilidad financiera y cómo los proyectos de trabajo de por vida pueden garantizar la subsistencia.

Palabras clave: Empleabilidad; Estudiantes universitarios; Auto-promoción; Estabilidad financiera; Logro.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente à existência do ser humano, quando ao construir sua realidade em interação com a natureza, com os grupos sociais organizados, exerce múltiplos papéis na sociedade (ROHM; LOPES, 2015). Nesse sentido, o trabalho é uma das esferas mais importantes da vida humana (RODRIGUES, 2008).

Constatam-se níveis crescentes de responsabilidades em atividades cada vez mais complexas relativas ao trabalho, com a ampliação da competitividade, variabilidade de tarefas, crises financeiras, reflexos das transformações do mundo laboral (ROCHA et al., 2014). Estas reforçam a incerteza e a imprevisibilidade do trabalho, em um mercado dinâmico que frustra a busca de estabilidade e segurança por parte dos que estão a procura de emprego (ROHM; LOPES, 2015).

Nestes termos, as características do trabalho moderno, com ampliação de exigências de produtividade e múltiplas competências repercute em mudanças nas formas de conceber trabalho por indivíduos e organizações (ANTUNES, 2009). Com a emergência de novas significações para o trabalho, muda-se o discurso da situação em que a organização é centro, que prenominou o século XX, para a ideia de trajetória, condicionada por experiências acumuladas em seu percurso (DUARTE; SILVA, 2013).

Questões elaboradas por Chanlat (1996) ainda repercutem na discussão atual sobre trabalho: Como falar de trabalho, quando o mercado tem demandado, cada vez menos, empregos estáveis e bem remunerados? Quando a forma de gestão está dominada por preocupações essencialmente financeiras? Quando se observa um declínio da ética do trabalho? Quando os sistemas de formação estão em crise? Quando o horizonte profissional é cada vez mais curto?

Nesse caminho, surge a problemática do trabalho durante a graduação em torno de significações que podem refletir em sucessos e fracassos e, também, direcionar projetos de vida pós-conclusão. Sendo o sentido do trabalho atrelado à subjetividade, ao passo que sua delimitação alcança fatores sociais e culturais (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), os valores, como motivadores críticos de comportamentos e atitudes, são preponderantes para as significações e atitudes perante o trabalho (SCHWARTZ, 2012).

Acadêmicos vivenciam uma importante transição quando concluem seus cursos. Apesar dos aspectos financeiros revelarem particular importância, universitários assumem outras expectativas em relação ao trabalho, como reconhecimento e sucesso profissional (ITKIN, 2008). Nesse momento, discussões sobre empregabilidade entram em pauta, inclusive no que tange ao papel das Instituições de Ensino Superior em protagonizar essa transição, mesmo sendo esta tarefa difícil em função das flutuações econômicas e contextos de crises (GBADAMOSI et al., 2015). A falta de alinhamento entre

a percepção de estudantes sobre expectativas e a realidade do mercado de trabalho, por exemplo, pode ser fonte de angústia e ansiedade para esse público (LEMOS et al, 2007; TYMON, 2013).

Neste estudo, busca-se atenção especial para a perspectiva da formação na constituição de projetos de vida-trabalho, diante da seguinte questão: como os significados associados ao trabalho, em função das expectativas advindas com o término do curso, refletem valores pessoais de discentes de administração pública? Assume-se, portanto, que a significação do trabalho explicita valores pessoais, expectativas, crenças e atitudes como resultado de experiências de vida (trabalho, educação, família etc.).

Esses significados também são usados como um filtro na interação com as organizações sociais (INGUSCI; MANUTI; CALLEA, 2016) e são passíveis de mudança ao longo da vida. Com base na leitura de Hofstede (1981) e Rokearch (1974), Rodrigues (2008) defende que momentos importantes (casamento, maternidade, transição idade adulta) podem gerar conflitos internos que propiciam novas configurações valorativas, modificando um ou mais componentes de seu sistema de crenças, de maneira a torná-las mais compatíveis com seu autoconceito.

Compreende-se intrínseca, portanto, a relação entre as experiências pessoais e o significado atribuído ao trabalho, por meio das prioridades valorativas instituídas no contexto social (GRAD, 2008). Nesse sentido, Schooler, Mulatu, e Oates (2004) identificaram relação entre valores de autodeterminação com as dimensões estruturais dos cargos; ao mesmo tempo, Ros e Grad (2005) concluíram que a vivência no trabalho, especificamente em relação às condições do cargo, impacta o significado atribuído ao trabalho.

A presente pesquisa relaciona valores pessoais e significados do trabalho com base no ângulo das expectativas, baseado no conjunto de conhecimentos e experiências acadêmicas e de vida de discentes, face a adaptação a um mercado de trabalho cercado de possibilidades e determinantes, bem como, limitações estruturais e culturais. Nesse sentido, busca-se o significado marcado por questionamentos de formandos, devido a incertezas de alocação no mercado e a insegurança sobre o conhecimento adquirido no curso (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Se projetos de vida-trabalho não forem fruto de uma percepção positiva do mercado e das oportunidades de inserção, em expectativas vagas e incompatíveis com o perfil do aluno e com as suas leituras sobre a profissão escolhida podem emergir (SILVA; TEIXEIRA, 2013). Da mesma forma, quando o foco da transição é se inserir no mercado de trabalho de forma prioritária, sem uma análise mais acurada de outras variáveis inerentes à escolha profissional, os alunos ficam sujeitos a frustração diante do projeto pós-formatura (KOEN; KHLEHE; VAN VIANEN, 2012).

Nesta perspectiva, maior conhecimento sobre valores e significados do trabalho pode propiciar ações que visem mudanças de valores ou seleções de ações mais apropriadas ao perfil de valores dos indivíduos (TAMAYO, 2007b). Assim, ampliam-se possibilidades de intervenções que visem uma

transição Universidade/Mercado de Trabalho mais reflexiva e consciente dos limites e possibilidades (indivíduo-trabalho), ao passo que se reconhece que a educação influencia a configuração do significado do trabalho para o indivíduo (ROS; GRAD, 2005).

1.1 Valores Pessoais e Significados Trabalho

Diante do conceito trabalho e com suporte na leitura de Judge et al. (1995), constata-se que o projeto de vida-trabalho possui duas características interdependentes: os aspectos objetivo e o subjetivo. O primeiro, reflete o percurso das posições e papéis relacionados aos trabalhos ocupados ao longo da vida; o segundo, envolve as experiências e expectativas acumuladas pelos formandos, expressos nas significações atribuídas as atividades desenvolvidas (MAGALHÃES, BENDASSOLLI, 2013). Nesse escopo, surgem os valores como aspectos preponderantes para a avaliação e decisões derivadas, no sentido de que a apreensão de seus sentidos particulares dão subsídios aos novos posicionamentos, diante da busca por realização na sua própria trajetória profissional (COSTA, 2013; ROCHA et al., 2014).

A discussão sobre o conceito de valor permeia diversas áreas das ciências na perspectiva de melhor compreender o comportamento do ser humano (CAMPOS, 2008). É referenciado com crenças básicas, hierarquizadas em função de preferências, manifestas por meio de julgamentos sobre o que se entende como correto, bom e desejável, direcionando a ação, o delineamento da subjetividade e, também, construtos psicossociais que expressam a relação mais geral e estável entre indivíduo e sociedade (GRAD, 2008). Assim, os valores são referência para as atitudes e os comportamentos construídos na inserção social, mediada pela experiência vivida e compartilhada pelas pessoas cotidianamente (BORGES; ALVARO, 2013; SILVA; ZANELLI, TOLFO, 2013), diferenciados por meio do que eles representam e pelo tipo de motivação que eles despertam (TAMAYO, 2007b).

Na concepção de Schwartz (2005, 2012), todos os indivíduos e sociedades têm de responder à três requisitos básicos de existência humana: a necessidade dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos de ação coordenada e necessidade de sobrevivência e bem-estar dos grupos. Nesse sentido, os valores como crenças, referem-se à metas desejáveis, transcendem ações e situações específicas, servem como parâmetros ou critérios, são ordenados por ordem de importância que orientam a ação em resposta à necessidade de existência humana.

A estrutura de valores possui a característica de guiar a vida, sendo que não há experiência valorativa que não seja manifesta como apropriado pelas pessoas (TAMAYO, 2007a; GOUVÊA, 2008). Assim, “os valores são gerados pela criatividade humana e assumidos, consciente ou inconscientemente, e atestados intersubjetivamente pelo lócus da convivência social enquanto lugar do discurso racional” (GOUVÊA, 2008, p. 20).

Estudos sobre valores pessoais foram mais amplamente divulgados a partir de Schwartz (1992, 1994) e Schwartz e Bardi (2001), pela organização estrutural da teoria e possibilidades de apreensão do fenômeno por meio de instrumento métrico que organiza dez conceitos denominados tipos motivacionais e forma a estrutura multidimensional de análise, são eles: Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Autodeterminação, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformidade, Segurança (quadro 1).

Quadro 1 – Os tipos motivacionais de Schwartz

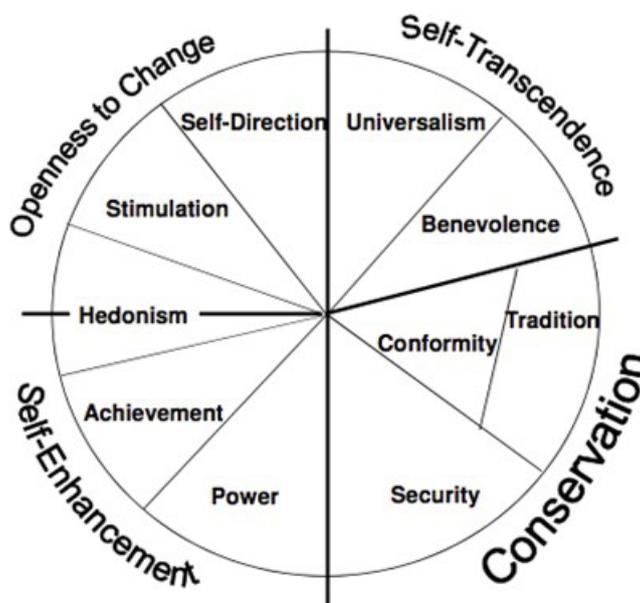
Tipos Motivacionais	Significado
Hedonismo	A gratificação de necessidades físicas é transformada em valores socialmente reconhecidos. A meta motivacional desse grupo de valores é o prazer e a gratificação sensual.
Realização	Sua meta é o sucesso pessoal obtido por uma demonstração de competência que, geralmente, leva ao reconhecimento social (ambicioso, bem-sucedido, capaz e influente)
Poder social	O funcionamento da sociedade parece exigir algum sistema de estratificação de função e de responsabilidade. Dessa forma, surgem, no grupo, as relações de dominação e submissão. Para justificar esse fato da vida social, o poder é transformado em valor. Necessidades individuais de dominação e de controle podem também ser transformadas em valores relativos ao poder. A meta desse tipo de valores é a procura de status social, prestígio e controle sobre pessoas e recursos.
Autodeterminação	Os valores de autodeterminação procuram a independência de pensamento, de ação, de opção – escolha, criação e exploração. Deriva da necessidade de controle e domínio, autonomia e independência.
Conformidade	Sua meta motivacional é o controle de impulsos e do próprio comportamento em conformidade com as expectativas sociais e normas. Autocontenção na interação cotidiana (obediência, autodisciplina, cortesia etc.)
Benevolência	A meta motivacional é o interesse e a preocupação com o bem-estar das pessoas íntimas.
Segurança	A meta dos valores desse tipo é a integridade pessoal e de pessoas e grupos de identificação, assim como a estabilidade da sociedade e de si mesmo.
Tradição	Todas as sociedades desenvolvem usos, costumes, práticas e símbolos, que representam o seu destino e a sua experiência comum. A tradição é algo que brota da comunidade e que se transforma em símbolo da sua própria sobrevivência. A meta motivacional dos valores relativos à tradição é o respeito e a aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião.
Estimulação	Necessidade de excitação, novidade e mudança (desafio de vida), a fim de manter um nível satisfatório de funcionamento.
Universalismo	A meta motivacional desse grupo de valores é a procura do bem-estar de todas as pessoas e da natureza (mente aberta, justiça social, Igualdade, mundo em paz, mundo de beleza, unidade com natureza, sabedoria, protegendo a Ambiente).

Fonte: Adaptado de Schwartz (1992, 1994, 2005, 2006, 2012), Tamayo (2007a, 2007b).

A estrutura dinâmica dos dez tipos em duas dimensões não se estabelece de forma aleatória. Considera que existe elevada prioridade para tipos compatíveis e baixa prioridade para tipos motivacionais conflitivos (TAMAYO, 2007b; PORTO; TAMAYO, 2008).

Para ilustrar o dinamismo da disposição dos tipos e das dimensões, Schwartz (1994, 2012) desenvolveu uma estrutura circular (figura 1). Nesta, os tipos motivacionais adjacentes revelam maior compatibilidade e os mais afastados maior expectativa de conflito. Por exemplo, perseguir valores de realização normalmente entra em conflito com valores de benevolência. Procurar o sucesso por si mesmo tende a obstruir a busca pelo bem-estar dos outros. Ao buscar novidade e mudança (valor estimulação) indivíduos podem prejudicar a preservação de costumes consagrados no tempo (valor tradição) (SCHWARTZ, 2012).

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



Fonte: Adaptado de Schwartz (2012, p. 9).

Dos valores adjacentes, Schwartz (2012) define que poder e realização supõe superioridade e estima social; realização e hedonismo, indica satisfação egocêntrica; hedonismo e estimulação, desejo de excitação afetivamente agradável; estimulação e autodeterminação e interesse intrínseco pela novidade e domínio; autodeterminação e universalismo, dependência do próprio juízo e conforto com a diversidade da existência; universalismo e benevolência, valorização dos outros e transcendência de interesses egoístas; benevolência e conformidade, comportamento normativo que promove relações estreitas; conformidade e tradição, subordinação de si em favor de expectativas socialmente impostas. Nesse sentido, de um lado, realização, hedonismo, estimulação e autoder-

minação expressam interesses pessoais, de doutro, benevolência, universalismo, tradição, conformidade e segurança regulam a relação social com os outros (SCHWARTZ, 2012).

A relação entre os tipos de valores pode ser resumida em uma estrutura bidimensional e bipolar, duas dimensões de conflito são definidas na estrutura circular (figura 1): a primeira, diz respeito à Abertura a Mudança (agrega Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação) versus Conservação (risco) (Segurança, Conformidade e Tradição), que contrapõe valores de independência e autonomia de ação e pensamento que motivam o indivíduo a seguir seus próprios interesses intelectuais e emocionais em um sentido imprevisível à auto-restrição que provoca a preservação do equilíbrio, preservação das práticas tradicionais e proteção da estabilidade, preservação do status quo e a garantia de relacionamento com outros indivíduos, instituições e tradições que ele provê (SCHWARTZ, 1992; TAMAYO, 2007b; TEIXEIRA; MONTEIRO, 2008); e a segunda, corresponde à Autotranscedência (agrupa Universalismo e Benevolência) versus Autopromoção (agrega Poder, Hedonismo e Realização), que contrapõe a busca de sucesso pessoal em função de seus próprios interesses e poder sobre os outros, com valores que enfatizam a aceitação do outro como igual e o bem-estar coletivo, transpondo interesses egoístas (SCHWARTZ, 1992; TAMAYO, 2007b; TEIXEIRA; MONTEIRO, 2008).

O Significado do trabalho pelo indivíduo, por sua vez, ocorre por meio do processo de socialização, por meio de apropriação ativa e criativa de aspectos da realidade social e material concepções sobre trabalho construídas ao longo da própria história (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008). Ao atribuir um significado, “ora deseja justificar o que vê, vivencia e ouve no ambiente de trabalho, ora quer explicações que tornem inteligíveis suas vivencias, ora pretende criar um norte para suas ações” (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008, p. 218).

No que diz respeito à pesquisas sobre Significados do Trabalho, há vasta literatura que indica a escala The Meaning of Working (MOW, 1987), como pioneira para mensurar as significações atribuídas ao trabalho. Ao mesmo tempo, estudos indicam inconsistências que geram dificuldades de apreciação do construto (BORGES; ALVEZ FILHO, 2001), o que motivou pesquisadores a adaptação do instrumento com objetivo de melhorar propriedade psicométricas, o que fez surgir o Value Scale (VS) e o Saliency Inventory (SI) (LASSANCE; SARRIERA, 2009).

O percurso brasileiro em relação ao significado do trabalho surge com o Inventário do Significado do Trabalho (IST) por Borges (1999), aprimorado na versão Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST) por Borges e Alves Filho (2001), quando se incorpora a dimensão motivacional, com base na Teoria das Expectativas de Vroom. Em seguida, novo instrumento foi elaborado com base na Teoria de Valores de Schwartz (1992, 1994), a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT), revisada por Porto e Pilati (2010), com redução de 10 itens da sua versão original.

No que tange à Motivação e Significado do Trabalho, a escala possui quatro perspectivas de análise: os atributos valorativos, descritivos, e as expectativas e instrumentalidade (BORGES, ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008). Em relação às expectativas, ponto central desta pesquisa, o quadro 2 apresenta suas dimensões e concepções.

Quadro 2 – Atributo expectativas associadas à Significação do Trabalho do IMST

Atributo	Dimensões	Concepções
Expectativas	Auto-expressão	Indica que o indivíduo espera encontrar oportunidades para sentir-se reconhecido, para expressar sua criatividade, seu bem-estar, a aprendizagem e as habilidades interpessoais, para opinar, para perceber proporcionalidade entre as retribuições das organizações e o que faz, para ser respeitado como ser humano e merecer confiança dos superiores.
	Desgaste e desumanização	Reúne expectativas de que o trabalho venha resultar em esgotamento, pressa, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforço e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação, esforço corporal e repetição de tarefas.
	Responsabilidade	Expressa as expectativas relativas ao cumprimento das tarefas e das obrigações, à responsabilidade pelas próprias decisões, ao sentimento de dignidade, à apresentação de atitudes de obediência e a manter-se ocupado.
	Recompensas e independência econômica	Expressa as expectativas de que o trabalho proveja o sustento e a independência econômica, garanta contrapartidas merecidas, estabilidade no emprego, assistências e a própria sobrevivência.
	Condições materiais de trabalho	Expressa a expectativas que o trabalho proveja uma assistência merecida pelo trabalhador, os equipamentos necessários à execução das tarefas, segurança, higiene e conforto ambiental.

Fonte: Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008, p. 225).

As expectativas, portanto, fundamentam a ideia de que o indivíduo, ao significar o trabalho imprime o desejo de reconhecimento, com acolhimento das expressões e criatividade; uma avaliação negativa a respeito da desumanização que o trabalho promove; o aporte de responsabilidades que o trabalho agrega; o exercício da independência financeira e estabilidade e a experiência de um trabalho em condições materiais dignas.

3 MÉTODO

Realizou-se pesquisa qualitativa, descritiva, de campo (MINAYO, 2007) com discentes de administração pública presencial de uma Instituição de Ensino Superior do Ceará, na perspectiva de compreender seus valores e concepções sobre Significado do trabalho. Para tanto, os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, com a finalidade de obter informações em profundidade (BAUER; GASKELL, 2002), durante os meses de novembro de 2016 e março de 2017, junto à 23 concludentes do curso (quadro 3). O termo de consentimento e sigilo das informações foi entregue e assinado, sendo as entrevistas gravadas com a devida autorização dos pesquisados.

Quadro 3 – Relação dos entrevistados

Entrevista	Sexo	Idade	Nacionalidade	Entrevista	Sexo	Idade	Nacionalidade
1	Homem	24	Brasileiro	13	Mulher	25	Brasileira
2	Mulher	23	Brasileira	14	Homem	22	Brasileiro
3	Mulher	23	Cabo Verde	15	Mulher	23	Brasileira
4	Homem	24	Brasileiro	16	Homem	48	Brasileiro
5	Mulher	25	Brasileira	17	Homem	27	Brasileiro
6	Mulher	24	Cabo Verde	18	Mulher	28	Brasileira
7	Homem	30	Brasileiro	19	Homem	23	Brasileiro
8	Mulher	23	Brasileira	20	Mulher	22	Brasileira
9	Homem	23	Brasileiro	21	Homem	24	Brasileiro
10	Mulher	23	Timor Leste	22	Mulher	23	Brasileira
11	Homem	-	Guiné Bissau	23	Mulher	22	Brasileira
12	Mulher	22	Brasileira				

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

As questões foram balizadas nos seguintes questionamentos: “para você, um trabalho que faz sentido é...?”, de modo que o entrevistado possa, livremente, completar a frase com suas ideias. A partir dessa resposta serão explorados possíveis desdobramentos e, na sequência, as perguntas serão, “para você, o trabalho significa...?”, “o que você mais valoriza no trabalho?” “O que você planeja alcançar por meio do trabalho?” e, por fim, o que está disposto a fazer para ter um trabalho que te leve a alcançar o que planeja? considerando as expectativas após conclusão dos cursos e os projetos de vida-trabalho pensados para esta fase.

Para a pesquisa, definiu-se a utilização da análise de conteúdo, com amparo nas suas três fases de investigação: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos dados, inferências e interpretações. Esta, considerando respeito à exaustividade, à representatividade, à homogeneidade e à pertinência (BARDIN, 2011).

A pré-análise subsidiou a elaboração das categorias analíticas e empíricas: a) as analíticas, trazem as relações sociais fundamentais historicamente construídas e podem ser bases ao conhecimento do objeto em seus aspectos gerais. Estas trazem em si variados níveis de abstração, generalização e de aproximação; e b) as empíricas, que são construídas visando a operacionalidade do estudo, miram ao trabalho de campo ou emergem a partir deste (MINAYO, 2001).

As categorias analíticas que balizam este estudo, são os valores pessoais, em seus dois polos (Abertura a Mudança versus Conservadorismo e Autotranscendência versus Autopromoção) e os Significados do trabalho em função das expectativas advindas da transição Universidade-Mercado de trabalho. As categorias empíricas, são os valores pessoais que compõe os polos e as dimensões das expectativas postas na significação do trabalho. Essas categorias dão suporte à segunda fase de análise, a exploração do material por meio da codificação.

Para a etapa exploratória, utilizou-se o software Atlas.ti, a fim de categorizar e apreciar os enunciados por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Esta buscou relações, numa perspectiva de ir além da “frequência da aparição dos elementos do texto, mas para as relações que esses elementos mantêm entre si”. (BARDIN, 2011, p. 259), considerando a criatividade, imaginação e intuição dos pesquisadores, particularmente na definição dos grupos representativos e na hierarquia entre as divisões estabelecidas (BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006).

Por fim, realizou-se a interpretação, terceira fase, que consiste em captar a estrutura dos enunciados e relacionar os códigos e categorias com o objetivo de estabelecer inferências e elaborações teóricas comparativas com o referencial teórico adotado (BARDIN, 2011).

4 RESULTADOS

A codificação das entrevistas ensejaram códigos (codes) com base em citações (quotations) em torno de duas observações (memos): Expectativas da transição para vida adulta e expectativas da transição Universidade/Mercado de trabalho. No primeiro caso, o código Contexto de vida agregou outros seis códigos (Desafios, Dignidade, Existência humana, Honestidade, Responsabilidade e Flexibilidade). Estes reportam a ideia de que o trabalho significado abrange aspectos amplos da vida e que há impactos recíprocos do trabalho no contexto de vida dos respondentes.

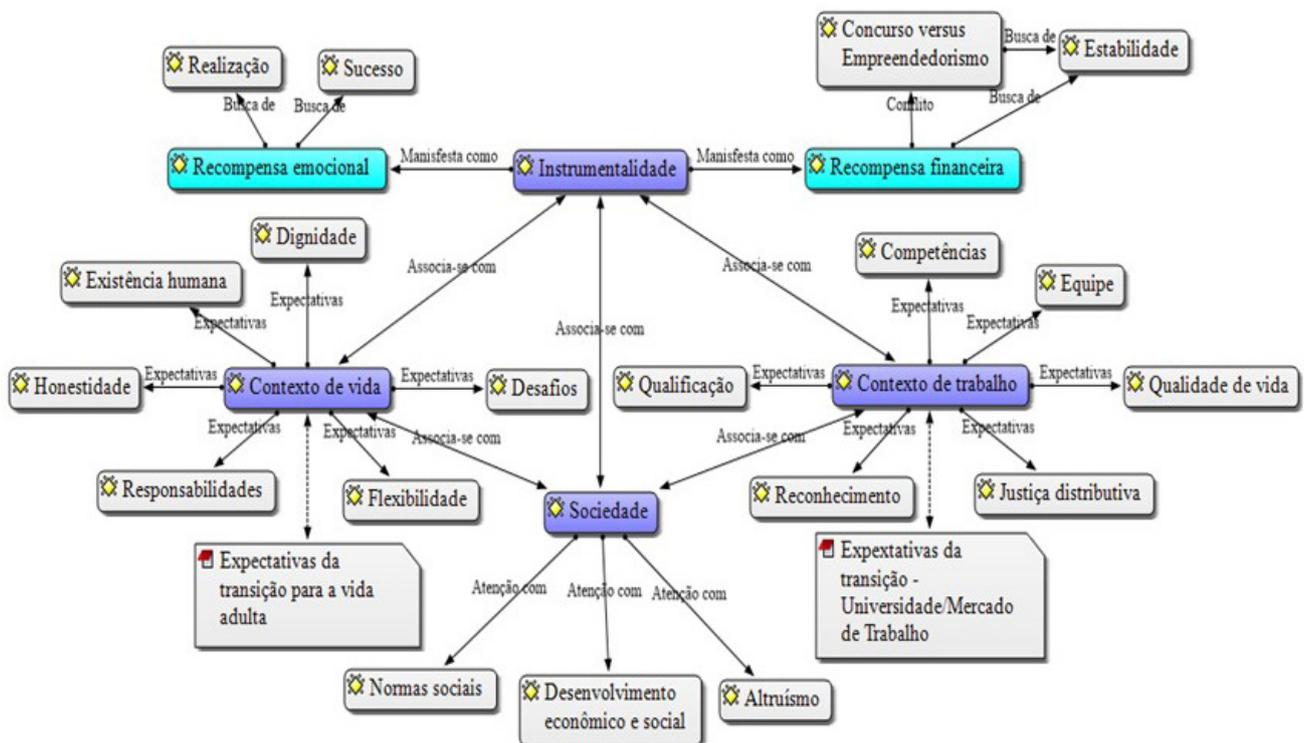
No segundo, o código Contexto de trabalho reuniu outros seis códigos (Competências, Equipe, Qualidade de vida, Justiça distributiva, Reconhecimento e Qualificação). Em conjunto, o Contexto de trabalho, cuja designação reporta-se à leitura de Ferreira e Mendes (2008), invoca significados ao trabalho com base na organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais.

Dois outros códigos relacionaram-se às significações: a Instrumentalidade, subdividida em dois tipos de recompensa do trabalho, emocional e financeira. A primeira, corresponde à expectativas que o trabalho traga sentimentos de Realização e Sucesso pessoal/ profissional; a segunda, assume a necessidade de estabilidade financeira e conflitos em relação aos caminhos para adquirir segurança econômica (Concurso versus Empreendedorismo).

Por fim, relatos foram incorporados ao código Sociedade, à medida que expressam que o trabalho deve relacionar-se à problemáticas sociais, em atenção à sustentabilidade do Desenvolvimento econômico e social e das relações sociais e éticas, balizadas em Normas sociais e no Altruísmo.

Os códigos e suas hierarquias são apresentadas na figura 2.

Figura 2 – Categorias e hierarquias dos significados atribuídos ao trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota: o mapa foi desenvolvido com auxílio do software Atlas.ti (Network).

No quadro 4 trechos de relatos das entrevistas foram selecionados a fim de obter maior clareza sobre os códigos definidos e mediar a discussão da pesquisa.

Quadro 4 – Quadro-síntese das categorias-base relacionadas ao Significado do Trabalho

Codes		Trechos de algumas quotations representativas
Instrumentalidade	Recompensa financeira	<p>“(…) eu não vou me sentir bem em um trabalho que não me pague bem, então a questão financeira é muito importante (….) almejo tem uma condição financeira, né, muito boa (risos), que compense todo meu esforço, meu trabalho, né, meu desgaste, meu estresse que é normal, (….)” (E3)</p> <p>“(…) o trabalho primeiramente significa um meio de subsistência, pois é por meio de recursos financeiros que conseguimos suprir nossas necessidades básicas” (E8)</p> <p>“(…) primeiramente estabilidade financeira, né, a primeira coisa que almejo no trabalho, almejo alcançar” (E2)</p> <p>“Principalmente uma estabilidade, isso é o sonho de qualquer pessoa, principalmente de um recém graduando” (E17)</p> <p>“Como meu objetivo é ter estabilidade, principalmente financeira, o que pretendo fazer é estudar para conseguir aprovação em concurso público” (E5)</p> <p>“(…) a pessoa ela pode se dedicar tanto aos estudos para passar no concurso ou pode tentar empreender na área, então, eu fico nesse impasse, (….) quero ver se dar para empreender, já que o concurso é mais difícil e tem a concorrência” (E15)</p>
	Recompensa emocional	<p>“(…) é aquele que faz com que o trabalhador se sinta bem, que tenha vontade de estar no ambiente de trabalho e de se doar por completo a ele. De vestir mesmo a camisa da empresa (….)” (E5)</p> <p>“(…) um trabalho que me dê prazer de estar ali todos os dias, executando aquelas tarefas rotineiramente” (E7)</p> <p>“(…) algo que deve trazer prazer, principalmente, porque se não trouxer essa sensação você vai desenvolver uma atividade por obrigação” (E17)</p> <p>“(…) trabalho que a pessoa exerce sua profissão de vocação, que a pessoa sempre quis trabalhar naquilo (….) uma atividade prazerosa” (E14)</p> <p>“(…) onde eu consigo me auto realizar, fazendo o que gosto (….)” E16</p> <p>“A possibilidade de concretização de um sonho (….) conquistar uma carreira profissional bem sucedida” (E1)</p>
Contexto de vida	Dignidade, Existência humana, Honestidade, Responsa., Flexibilida., Desafios	<p>“(…) uma vida digna e honrada que possa, é, proporcionar, é, essa mesma dignidade para pessoas que dependem do meu trabalho” (E7)</p> <p>“(…) o cumprimento de uma função, é, que faz que, que dá sentido a existência da pessoa, é, na sociedade (….) uma necessidade do indivíduo em se sentir útil (….)” (E4)</p> <p>“(…) valorizo no trabalho é a honestidade, (….) sem a honestidade o trabalho não é tão vantajoso, (….) é o caso da nossa administração pública (….) (E19)</p> <p>“(…) significa responsabilidades, significa tipo um rito de passagem, quando você começa a trabalhar você esta assumindo várias responsabilidades (….)” (E19)</p> <p>“(…) significa um desafio a ser superado sempre, não um desafio no sentido negativo, de que vai me limitar, pelo contrário, desafio no sentido de que eu irei me superar através de minhas capacidades” (E21)</p> <p>“(…) você vai fazendo os ajustes, pois nem sempre a gente consegue o trabalho/emprego dos sonhos” (E14)</p>

Contexto de trabalho	Competênc., Equipe, Qualidade de vida, Justiça distributiva, Reconheci., Qualificação	<p>“(…) um ambiente favorável, né, com pessoas que dê para trabalhar em equipe” (E3)</p> <p>“(…) permite que o trabalhador exponha seus pensamentos e expectativas sobre o ambiente no qual está inserido e assim, possa desenvolver-se em um ambiente altamente colaborativo” (E5)</p> <p>“(…) um cargo onde eu possa utilizar do meu conhecimento e onde eu tenha afinidade, pois assim poderei desempenhar de melhor as atividades da função” (E8)</p> <p>“(…) um trabalho humanizado em que se possa trabalhar em equipe” (E13)</p> <p>“(…) forneça oportunidade de crescimento com as experiências adquiridas dentro e fora do ambiente organizacional” (E18)</p> <p>“(…) me sinta acolhida pela instituição(…) ambiente de trabalho aconchegante e acolhedor pelo qual sou bem tratada, posso ouvir e ser ouvida, e sou reconhecida por meus méritos” (E22)</p> <p>“(…) há uma troca justa e voluntária entre pessoas físicas e jurídicas, na qual a primeira oferece sua capacidade de agregar valor para a segunda em troca de recompensas na forma de salário” (E19)</p> <p>“(…) a qualidade de vida que também eu prezo muito, porque não adianta eu trabalhar muito e ganhar também muito, se eu não vou ter um tempo para poder gastar o dinheiro, ter um tempo com a família, ter um tempo de lazer” (E14)</p>
Sociedade	Normas sociais, Desen. econômico e social, Altruísmo	<p>“(…) desde que esteja em conformidade com a lei, com a ética consolidada na sociedade e com a moral intrínseca a cada ser humano em particular” (E9)</p> <p>“(…) ajudando no desenvolvimento da economia e também diminuindo assim a desigualdade social” (E18)</p> <p>“(…) que esse retorno não seja só para mim, (...) que eu possa de alguma forma através do meu trabalho estar colaborando com o desenvolvimento de outras pessoas” (E1)</p> <p>“(…) eu gostaria de que meu trabalho fizesse a diferença na vida das pessoas, eu quero de certa forma ajudar o próximo, eu acho que foi por isso que eu escolhi administração pública” (E15)</p> <p>“(…) pretendo trabalhar em algo ou fazer algo que tenha uma certa importância, que eu possa mudar a vida das pessoas” (...) (E4)</p> <p>“(…) contribuir para bem-estar da sociedade, (...) ajudar a humanidade (...). O trabalho é para mim um dever que a sociedade tem para com a sociedade” (E11)</p> <p>“(…) valorizo no trabalho é o impacto que ele tem sobre a realidade em que eu estou inserida” (E21)</p> <p>“(…) planejo alcançar frutos que estão sendo plantados agora, principalmente a questão do desenvolvimento do meu município (...) (E13)</p> <p>um país mais democrático, em que haja menos corrupção, menos nepotismo, em que as pessoas possam ser mais felizes, que possa ter de uma forma ou de outra um diálogo com a população” (E13)</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

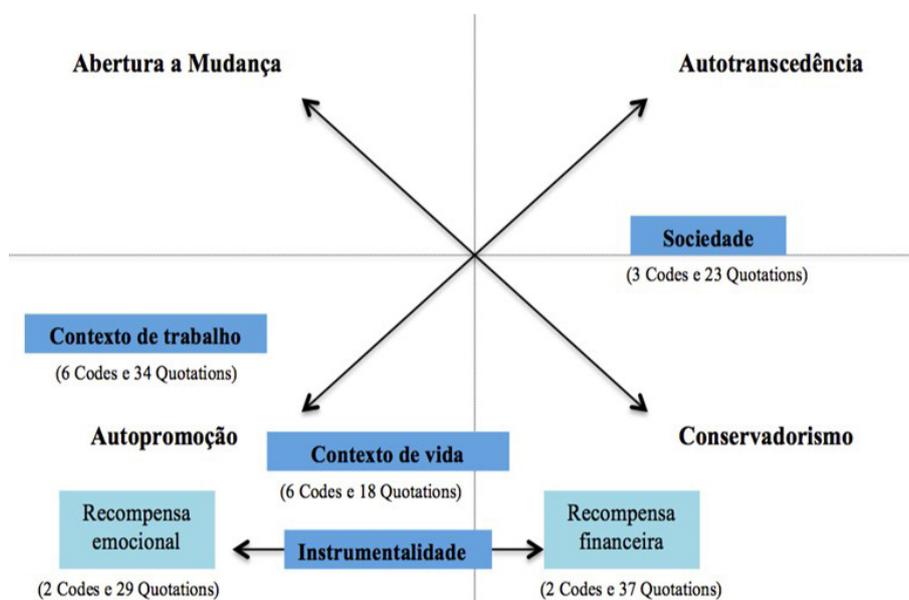
Nota 1: A seleção das trechos foi elaborada com base no output do software Atlas.ti (All codes with quotations).

Nota 2: Contexto de vida, Contexto de trabalho, Instrumentalidade (Recompensa emocional e financeira) e Sociedade referem-se à super códigos, haja vista reunir outros códigos.

5 DISCUSSÃO

Para a discussão, a análise de relação entre valores e significados do trabalho suscitou a elaboração da figura 3. Nesta, buscou-se as correlações no sentido de apreciar aproximações entre os fenômenos (valores e significados).

Figura 3 - Relação entre Valores Pessoais e Significado do Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota: Abertura a Mudança versus Conservadorismo; Autotranscendência versus Autopromoção.

As expectativas dos entrevistados em relação ao trabalho e que se manifesta em suas concepções gravitam em torno da autopromoção e do conservadorismo. No primeiro caso, a busca por realização, sucesso e prestígio são elementos nucleares nas falas, o que reporta a ideia de que o trabalho é fonte de recompensa emocional pela sensação prazerosa associada ao reconhecimento e estima social (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008; SCHWARTZ, 1992, 1994, 2005, 2012; TAMAYO, 2007a, 2007b).

No segundo, a recompensa financeira, agrega o maior volume de citações, ao passo que situa a ideia de que a expectativa pela estabilidade, segurança econômica e subsistência são particularmente importante para esse grupo de discentes, à medida que a transição Universidade/Mercado de trabalho instaura tensões sobre projetos de vida e busca de trabalho. Nesta situação, é valorada a segurança, pre-

visibilidade, ao passo que a transição impõe a insegurança e a imprevisibilidade (ROHM; LOPES, 2015), não apenas em função da busca por trabalho, mas pela impacto de crises econômicas e mudanças na configuração e exigências do trabalho (BORGES; MOURÃO, 2013; ROCHA et al., 2013; COSTA, 2014).

Por outro lado, o Contexto de vida, com um menor volume de citações, ao referir a importância do trabalho para a existência humana, posiciona a concepção de que há, nos relatos, consciência de que escolhas relativas ao trabalho impactarão outras esferas da vida, o que impõe níveis importantes de responsabilidade (cumprimento de tarefas, decisões) (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008). Assim, os desafios a serem vivenciados, a flexibilidade necessária para equacionar vida-trabalho pautada pela honestidade reforçam uma vida digna e coerente com as necessidades humanas. São valorados nessa leitura aspectos de autopromoção, ao passo que recorre-se a construção da própria identidade social na realização que o trabalho pode proporcionar; e aspectos de conservadorismo, haja vista que se espera que o trabalho possibilite maior segurança e equilíbrio ao contexto de vida-trabalho. Os desafios são peculiares à nova fase, mas não surgem do impulso do próprio indivíduo a envolver-se em atividades desafiadoras, o que traduziria valores de autodeterminação (SCHWARTZ, 1992, 1994, 2005, 2012; TAMAYO, 2007a, 2007b).

O Contexto de trabalho, a segunda categoria em volume de citações, definido com base na leitura de Ferreira e Mendes (2008), organiza relatos que abordam a significação do trabalho atrelado à boas condições da organização, com práticas de gestão propícias ao desenvolvimento de competências, qualificações; condições de trabalho, no que tange ao apoio institucional, reconhecimento do trabalho e justiça distributiva; e relações sócio-profissionais, pela importância atribuída a equipe e ao acolhimento institucional. Nesse caso, valores de autopromoção também são manifestos, à medida que são valorados, pelas significações do trabalho, elementos que impactam o sentimento de realização no trabalho, ao passo que associa-se a necessidade de situações afetivas-emocionais positivas como ambiente propício ao desenvolvimento do indivíduo.

Em relação à Sociedade, o respeito às normas sociais, por um lado, invoca valores de tradição, que reúne a ideia de que respeito aos costumes é necessário para a própria sobrevivência da coletividade (SCHWARTZ, 1992, 1994, 2005, 2012; TAMAYO, 2007a, 2007b). O Desenvolvimento econômico e social informa que o trabalho representa o meio legítimo de transformação da sociedade, no que tange à produção de riqueza e distribuição de renda. O altruísmo colabora com essa transformação, ao passo que percebe-se que o trabalho pode impactar a vida de outras pessoas. Esta colocação é referida pela própria formação (administração pública), ao passo que o termo público reflete a preocupação com a coletividade. Com isso, desenvolvimento e altruísmo aproximam-se dos valores autotranscedentes, especificamente universalismo, ao passo que suscita a busca de igualdade e bem-estar da humanidade (SCHWARTZ, 1992, 1994, 2005, 2012; TAMAYO, 2007a, 2007b).

6 CONCLUSÃO

Diante do questionamento: como os significados associados ao trabalho, em função das expectativas advindas com o término do curso refletem valores pessoais de discentes de administração pública?, constatou-se maior relação entre significações e valores de autopromoção, ao passo que reconhecimento emocional, contexto de trabalho e de vida apontam necessidades de realização no trabalho e experiências efetivo-emocionais no trabalho.

O valor segurança reflete um importante volume de citações, ao passo que a transição Universidade/Mercado de trabalho suscita preocupações relacionadas à estabilidade financeira e de como projetos de vida-trabalho podem garantir subsistência. Aspectos de autotranscendência foram verificados em relatos sobre a preocupação dos discentes com a sociedade e de como sua formação e trabalho podem contribuir com esta, no âmbito do desenvolvimento econômico social, com ações éticas e comprometidas com o bem-estar das pessoas.

Valores de abertura a mudança (Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação) não foram identificados junto aos relatos, o que pode refletir que o exercício da independência e autonomia (autodeterminação) e necessidade de mudança (estimulação), por exemplo, ampliem o estado de imprevisibilidade e insegurança da transição vivenciada. Nesse sentido, a busca pela realização e exercício da criatividade torna-se condicionada a estabilidade requerida.

Com base nos relatos, sugere-se que há, nos discentes, expectativas norteadoras do seu autoconceito, no sentido de que a significação do trabalho norteia um novo papel a ser assumido na sociedade. Com a identidade em formação, o novo trabalhador espera ser reconhecido, na perspectiva de ser valorizado pelos conhecimentos adquiridos agora colocados em prática. O aspecto financeiro situa a insegurança sobre a empregabilidade e o conflito sobre o que fazer.

Por fim, acredita-se que a busca pela realização, associada à dimensão financeira consolide as principais fontes de tensões dos relatos. Nesse sentido, há poucas falas sobre projetos desenhados pelos discentes a serem conduzidos na nova fase (como, por exemplo, estudar para concurso público). A mediação da Universidade na condução dessas questões pode favorecer uma vivência mais próxima entre expectativas e realidade do mundo do trabalho, com apoio à elaborações mais concretadas sobre projetos de vida-trabalho.

A pesquisa limita-se a análise de indivíduos pertencentes ao curso de administração. Dessa forma, parte dos relatos podem refletir conteúdos aprendidos durante o curso, o que reforça a posição de que outros cursos podem valorar de forma distinta, em termos de posição no quadrante, como em volume de citações (figura 3). Assim, sugere-se que estudos ampliem a relação entre valores e significados do trabalho com esse público, a fim de auxiliar a condução de uma transição mais positiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Org.). Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BAUER; M. W.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático. 5ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BORGES, L. de O.; ÁLVARO, J. L. O Psicólogo e as relações de trabalho. In.: BORGES, L., de O., MOURÃO, L. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BORGES, L. de O.; YAMANO, O. H. O mundo do trabalho In.: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B (Org.). Psicologia, organização e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- 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, n. 1, pp. 107-139, 1999.
- BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. Estudos de Psicologia, v. 6, n. 2, pp. 177-194, 2001.
- BORGES, L.; de O.; ALVES-FILHO, A.; TAMAYO, A. Motivação e significado do trabalho. In.: SIQUEIRA, M. M. M e col. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- CAMPOS, B. A. Estrutura de valores relativos ao trabalho: um estudo em empresas juniores. In.: TEIXEIRA, M. L. M. Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas. São Paulo: Editora Senac, 2008.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 36, n. 1, mar. 1996.
- COSTA, L. V. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. Revista de Carreiras Pessoas – RECAPE, v. 3, n. 1 jan./fev./mar./abr./ 2013.
- DUARTE, M. de F.; SILVA, A. L. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. Organização & Sociedade, Salvador, v. 20, n. 67, dez. 2013.
- GBADAMOSI, G.; CARL EVANS, C.; RICHARDSON, M.; RIDOLFO, M. Employability and students' part-time work in the UK: does self-efficacy and career aspiration matter? British Educational Research Journal, v. 41, n. 6, pp. 1086–1107, December 2015.
- GOUVÊA, R. Q. Da filosofia dos valores a uma ciência dos valores. In.: TEIXEIRA, M. L. M. Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas. São Paulo: Editora Senac, 2008.
- GRAD, H. A influência da experiência ocupacional: escala de valores e significados do trabalho em quatro grupos ocupacionais. In.: TEIXEIRA, M. L. M. Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas. São Paulo: Editora Senac, 2008.
- HOFSTADE, G. Culture and Organizations. International Studies of Management & Organization, v. 10, . 4, 1981.
- INGUSCI, E.; MANUTI, A.; CALLEA, A. Employability as mediator in the relationship between the meaning of working and job search behaviours during unemployment. Electronic Journal of Applied Statistical Analysis, v. 9, n. 1, pp. 1-16, abr. 2016.

- ITKIN, D. Career beginnings for business majors. *Occupational Outlook Quarterly*, v. 52, n. 4, pp. 24–33, 2008.
- JUDGE, T. A.; CABLE, D. M.; BOUDREAU, J. W.; BRETZ, R. D. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, v. 48, n. 3, pp. 485-519, 1995.
- KOEN, J.; KHLEHE, U.; VAN VIANEN, A. E. M. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, v. 81, n. 3, pp. 395-408, 2012.
- LASSANCE, M. C.; SARRIERA, J. C. Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 10, n. 2, pp. 15-31, 2009.
- LEMOS, C. G.; BUENO, J. M. H.; SILVA, P. L. da; GENICOLO, V. C. Referenciais de carreira e identidade profissional em estudantes universitários. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 27, n. 2, jun. 2007.
- MAGALHÃES, M. de O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreira nas organizações. In.: BORGES, L., de O., MOURÃO, L. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.
- MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec, 2007.
- MOW. INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. *The meaning of working*. London: Academic Press, 1987.
- PORTO, J. B. ; PILATI, R. Escala revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 23, n. 1, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores no trabalho. In.: SIQUEIRA, M. M. M. e col. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- ROCHA, J. B.; KUBO, E. K. M.; LEITE, N. R. P.; FARINA, M. C.; OLIVA, E. C. Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira. *Revista de administração da Unimep*, v. 12, pp. 47-72, 2014.
- RODRIGUES, A. L.; BARRICHELO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodo. *Revista de Administração de Empresas – RAE*, v. 56, n. 2, Mar-Abr. 2016.
- RODRIGUES, M. Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho. In.: TEIXEIRA, M. L. M. *Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Editora Senac, p. 197-211, 2008.
- ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós- moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 13, v. 2, janeiro, abr./ jun. 2015.
- ROKEARCH, M. Chance and Satability in American Value Systems. *Public Opnion Quaterly*, v. 38, n. 2, 1974.
- ROS, M.; GRAD, H. O significado do valor trabalho relacionado à experiência ocupacional: uma comparação entre professores primários e estudantes do CAP. In.: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). *Valores e comportamento nas organizações*. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.
- SCHOOLER, C; MULATU, M. S.; OATES, G. Occupation self-direction, intelectual functioning, and self-directed orientation in order workers: findings and implications for individuals and societies. *American Journal of Sociology*, v. 110, n. 1, 2004.
- SCHWARTZ, S. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, v. 2, n. 1, 2012.
- SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In.: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados. São Paulo: Editora Senac, 2006.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advanced and empirical tests in 20 countries. *Advanced in experimental social psychology*, v. 25, p.1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In.: SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross Cultural Psychology*, v. 32, n. 3, pp. 268-290. 2001.

SILVA, C. S. C. da; TEIXEIRA, M. A. P. Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 54, abr. 2013.

SILVA, N.; ZANELLI, J. C.; TOLFO, S. da R. Diagnóstico e gestão da cultura nas organizações. In.: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 23, n. spe, 2007b.

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 23, n. spe, 2007a.

TEIXEIRA, M. L. M; MONTEIRO, R. S. Valores pessoais no ambiente de negócios. In.: TEIXEIRA, M. L. M. *Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Editora Senac, 2008.

TYMON, A. The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, v. 38, n. 6, pp. 841–856, 2013.