

Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo em uma empresa de serviços de vigilância privada

Kely César Martins de Paiva

Centro de Pós Graduação e Pesquisas em Administração – Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil

Adriana Dorado Torres

Mestrado Acadêmico em Administração – Faculdade Novos Horizontes – Brasil

Talita Ribeiro da Luz

Mestrado Acadêmico em Administração – Faculdade Novos Horizontes – Brasil

Resumo

O objetivo geral do estudo foi descrever como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada da cidade de Belo Horizonte, na percepção dos próprios vigilantes. O modelo teórico adotado foi o de Paiva (2012a,b), baseado no de valores organizacionais (Oliveira & Tamayo, 2004), e no de valores do trabalho (Porto & Tamayo, 2003). Foi realizada uma pesquisa de campo descritiva, com abordagem quantitativa. A unidade de análise foi a referida empresa. Já as unidades de observação foram vigilantes lotados em clientes da região metropolitana de Belo Horizonte. Do total de cerca de 900 vigilantes, 101 responderam o questionário, cujos dados dos questionários foram submetidos a tratamento estatístico uni e bivariado, com auxílio de softwares específicos (SPSS, *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 15; Minitab 14). Os valores organizacionais mais considerados pelos vigilantes foram “conformidade”, “prestígio”, “preocupação com a coletividade” e “realização”. Quanto aos valores do trabalho, “estabilidade” obteve a maior média, seguido pelos valores “realização no trabalho” e “relações sociais”. De modo geral, observou-se a congruência entre certos valores organizacionais e do trabalho. A análise bivariada apresentou resultados significativos em vários testes, sendo que a natureza das atividades exercidas pelos vigilantes, assim como algumas características que são alvo de preocupações, inclusive formalizadas legalmente, explicam tais resultados

Palavras-chave: Valores organizacionais. Valores do trabalho. Vigilantes. Serviços de vigilância privada.

Organizational and Work Values: a study in a company of private security services

Kely César Martins de Paiva

Centro de Pós Graduação e Pesquisas em Administração – Universidade Federal de Minas Gerais – Brazil

Adriana Dorado Torres

Mestrado Acadêmico em Administração – Faculdade Novos Horizontes – Brazil

Talita Ribeiro da Luz

Mestrado Acadêmico em Administração – Faculdade Novos Horizontes – Brazil

Abstract

The general objective of the study was to describe how organizational and work values of vigilants employed by a company that outsources private security services in Belo Horizonte city are configured, in their own perception. The theoretical model adopted was Paiva (2012a,b), based on Oliveira & Tamayo (2004) organizational values model and Porto & Tamayo (2003) work values model. A descriptive field research was performed, with quantitative approach. The unit of analysis was that organization. Already observation units were vigilants crowded in clients in the metropolitan area of the city. Of the total of about 900 vigilantes , 101 answered the questionnaire which data were subjected to univariate and bivariate statistical analysis, using specific softwares (SPSS, Statistical Package for the Social Sciences, version 15; Minitab 14). The organizational values more considered by vigilantes were "conformity", "prestige" , "concern with the community" and "achievement". Regarding work values, "stability" had the highest average, followed by "achievement at work" and "social relations". In general, a certain congruence between organizational values and work was observed. The bivariate analysis showed significant results in several tests and the nature of the activities carried out by vigilantes, as well as some features that are subject of concerns, including formalized legally, explain such results.

Key words: Organizational values. Work values. Vigilants. Private security services.

1 Introdução

O estudo do tema *valores* tem atraído a atenção de diversos segmentos da sociedade na tentativa de compreender as razões que orientam a ação humana, seja em nível individual ou coletivo, seja na esfera organizacional e do trabalho. Porto & Tamayo (2003, p.17) confirmam que estudar valores já era uma preocupação dos antigos filósofos: neste campo da ciência, “os valores se constituíram como fonte de reflexão, seja na definição do que é Bom ou no que é Belo”. No entanto, somente a partir do início do século XX, é que os cientistas sociais dedicaram-se ao tema, passando a se preocupar com esse fenômeno e suas contribuições sociais.

Os valores encontram-se no subconsciente do indivíduo, influenciando-o em suas atitudes diárias de forma sutil e quase imperceptível. Os valores estabelecem o componente basilar da identidade de uma organização, e estudá-los possibilita compreender e identificar o que é importante para os trabalhadores no âmbito do trabalho.

Segundo Schwartz (2005a; 2005b), os valores são crenças que fundamentam o julgamento de eventos e comportamentos e direcionam a ação das pessoas mediante a ordenação de cada um deles segundo um critério de importância. Trata-se, portanto, de um construto de base motivacional que transcende situações e ações específicas.

Nesse sentido, Ros (2006) explica que os valores são crenças hierarquizadas sobre estilos de vida e forma de existência que orientam as atitudes e os comportamentos. Todavia, Rokeach (1973) destaca que os valores são o componente central da personalidade, enquanto as atitudes e os comportamentos são periféricos. Os valores seriam, portanto, o núcleo do autoconceito e da autoestima, sendo definido como

[...]uma crença duradoura, um modo específico de conduta ou estado-fim de existência, que é pessoalmente ou socialmente preferível por um modo oposto ou contrário de conduta ou estado-fim de existência. Um sistema de valores é uma organização duradoura de crenças em relação a modos de conduta preferíveis ou estados finais de existência ao longo de um contínuo de importância relativa (Ros, 2006, p. 96).

O estudo apresentado neste artigo tem como temáticas primordiais os valores organizacionais e os valores do trabalho na percepção dos trabalhadores, visto que estes possuem uma visão dos valores da organização em que estão inseridos ou sugestões

indiretas destes valores, sendo por eles influenciados em seus comportamentos (Sego et al, 1997; Tamayo & Gondim, 1996; Tamayo, 2008). Os valores do trabalho relacionam os fatores que são importantes para os trabalhadores no ambiente de trabalho, possibilitando aos gestores a identificação das metas importantes para seus empregados (Tamayo, 2008).

No nível organizacional, os valores refletem as crenças que orientam o comportamento dos empregados, priorizando os objetivos coletivos em detrimento dos individuais (Tamayo, 2005; Porto, 2005). Eles derivam não apenas das políticas, mas, substancialmente, das práticas de gestão da organização, já que existem desníveis entre essas duas instâncias (Tamayo, 2005). Segundo Oliveira & Tamayo (2004), os valores organizacionais compreendem Autonomia, Bem-estar, Realização, Domínio, Prestígio, Tradição, Conformidade e Preocupação com a coletividade.

Já no nível do trabalho, os valores são percebidos como um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável, ou não, no trabalho. Eles refletem desejos e interesses dos indivíduos e são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, a qual varia ao longo de um contínuo de importância (Porto & Tamayo, 2003; Porto, 2005). De acordo com Porto & Tamayo (2003), os valores do trabalho são: Realização, Relações sociais, Prestígio e Estabilidade.

A segurança privada é uma atividade que toma medidas preventivas e complementares às da segurança pública de proteção ao patrimônio das organizações, das corporações, das empresas, dos bens e das pessoas nos limites definidos pela legislação brasileira e mediante regulamentação e controle direto do poder público. Já a segurança pública é dever do Estado e se faz por meio das Polícias Militar e Civil, da Guarda Municipal e do Exército Brasileiro.

Os serviços de vigilância têm adquirido importância nas organizações devido ao crescimento da criminalidade e às condições inseguras advindas da desordem social. Este contexto não se furta à compreensão de que os valores são vistos como o componente basilar da identidade de uma organização e vão se expressar em vários níveis e situações conforme o cotidiano do indivíduo (Rokeach, 1973). No entanto, não foi encontrado estudo, no campo da Administração, que abordasse tais profissionais: em busca no *site* da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) com os termos “vigilante”, “vigilantes” e “segurança privada”, nem um artigo foi identificado.

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNAD (2011), nota-se que o setor de serviços cresceu 5% e, contribuindo para esse crescimento, estão

contidos os serviços de vigilância privada. Assim, torna-se importante ressaltar que a vigilância privada constitui um setor em franca evolução e rápido processo de profissionalização, estando cada vez mais presente em cenários diversos e em várias cidades do país (Zanetic, 2009).

Ressalte-se que no Brasil, a segurança privada é regulamentada pela Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, e pelos Decretos n. 89.056/83 e 1.592/95, complementados por decretos e portarias específicas que auxiliam na sua regulamentação. Assim, nota-se que as atividades exercidas pela segurança privada são controladas e fiscalizadas periodicamente pelo Departamento da Polícia Federal, desde 1996, por determinação dos Decretos e Portarias. Dessa forma é possível averiguar a conduta dos segmentos autorizados a exercerem a atividade de segurança privada, uma vez que ela se caracteriza como subsidiária e complementar à segurança pública (Zanetic, 2009).

De acordo com o artigo 109 disposto na Portaria 387/2006-DG/DPF, um vigilante deverá preencher e comprovar requisitos, quais são:

- (I) Ser brasileiro, nato ou naturalizado;
- (II) Ter idade mínima de vinte e um anos;
- (III) Ter instrução correspondente à quarta série do ensino fundamental;
- (IV) Ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado por empresa de curso de formação devidamente autorizada;
- (V) Ter sido aprovado em exames de saúde e de aptidão psicológica;
- (VI) Ter idoneidade comprovada mediante a apresentação de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento em inquérito policial, de estar sendo processado criminalmente ou ter sido condenado em processo criminal;
- (VII) Estar quite com as obrigações eleitorais e militares;
- (VIII) Possuir registro no Cadastro de Pessoas Físicas.

Segundo Kusther et al (2009), posto as diversas e distintas mudanças no setor, passa-se a buscar no trabalho do vigilante uma postura que seja inovadora, principalmente quanto aos processos de gestão, quais sejam: descentralizar o poder em prol das tomadas de decisão, ter maior cuidado, agilidade e flexibilidade no relacionamento com os clientes, na prestação de serviços com maior apoio tecnológico. Portanto são necessários treinamentos periódicos, além da exigência legal, a fim de se obter melhorias contínuas para a função desempenhada.

Com efeito, pesquisar sobre os valores organizacionais e do trabalho torna-se fundamental para se conhecer a percepção que os vigilantes têm a respeito da realidade diária do trabalho que fazem, do contexto no qual eles estão inseridos, de suas atitudes e

de seus comportamentos, cujos impactos são notórios em termos de eficiência e eficácia individual, coletiva e organizacional, daí a importância do estudo aqui apresentado.

Assim sendo, o estudo dos valores, tanto no nível organizacional como no trabalho dos próprios empregados, vem se constituindo como campo fértil à pesquisa acadêmica (Porto & Tamayo, 2008; Tamayo, 2008).

Diante do exposto, o objetivo geral da pesquisa foi descrever como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte, na percepção dos próprios vigilantes. Para tanto, o artigo está estruturado em 5 partes: (1) esta introdução; (2) o referencial teórico que aprofunda nas temáticas centrais; (3) a metodologia que explicita as opções e os caminhos percorridos na pesquisa empírica; (4) a apresentação e análise dos dados, que inicia com os dados demográfico-funcionais dos respondentes, seguidos dos dados relativos aos valores organizacionais e do trabalho; (5) e as considerações finais. Por fim, as referências utilizadas no estudo foram alinhadas.

2 Valores, Valores Organizacionais e Valores do Trabalho

Os valores orientam e guiam as atitudes e o comportamento das pessoas, e o impacto destes valores sobre o comportamento organizacional tem sido cada vez mais tomado como objeto de estudos científicos, visando explicar os determinantes diretos e indiretos (Porto & Tamayo, 2007). O universo dos valores pode ser classificado em duas dimensões. A primeira refere-se aos valores básicos ou gerais e a segunda compreende os valores relacionados aos domínios específicos da vida, tais como trabalho, família, lazer, religião e educação. Ademais, os valores podem ser considerados em diversos níveis, tais como: individual, grupal, organizacional, institucional, cultural (Tamayo, 2005).

Schwartz & Bilsky (1987, p. 551) definem valores chamando a atenção para cinco aspectos, quais sejam: “(a) princípios ou crenças, (b) sobre comportamentos ou estados de existência, (c) que transcendem situações específicas, (d) que guiam a seleção ou avaliação de comportamentos ou eventos e (e) que são ordenados por sua importância”. De forma resumida, Schwartz (1992) define valores como metas desejáveis, transituacionais que variam em sua importância e servem como princípios orientadores da vida das pessoas.

Os valores estão intimamente relacionados aos significados, cujas atribuições fazem parte de processos subjetivos e variam de acordo com as capacidades cognitivas e as intenções de cada sujeito, marcados por sua inserção no mundo (Borges, 2005). Assim sendo, os valores servem à motivação individual e, também, para exercer controle sobre atitudes e comportamentos de terceiros, caracterizando-se, deste modo, sua função social no sentido de conduzir o grupo em que o indivíduo está inserido (Schwartz, 2005b).

Segundo o modelo de Schwartz (Ros et al, 1999; Schwartz, 2005a; 2005b; 2006; Porto, 2005), são dez os tipos motivacionais de valor e eles espelham os valores que os indivíduos podem comungar. Esses valores estão alinhados a duas dimensões, que contêm dois pólos cada uma: autopromoção ou autotranscendência; e abertura à mudança ou conservação. São eles:

- 1) Poder: traduzido por busca de *status* social e prestígio sobre pessoas e recursos, tendo como valores o poder social, a autoridade e a riqueza;
- 2) Realização: referente ao alcance do sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais, apresentando como valores o sucesso pessoal e profissional, a capacidade, a ambição;
- 3) Hedonismo: relativo a prazer e gratificação sensual para o próprio sujeito, representando valores como o prazer, o gozo da vida;
- 4) Estimulação: relacionada à presença de entusiasmo, novidades, variedades e desafios na vida, refletindo valores como audácia, diversidade e excitação na vida;
- 5) Autodeterminação: traduzida por pensamento independente e escolha de ação, criatividade e exploração, espelhando valores como criatividade, curiosidade e liberdade;
- 6) Universalismo: referente à compreensão, ao apreço, à tolerância e à atenção ao bem-estar de terceiros e do meio ambiente, tendo como valores tolerância, justiça social, igualdade, meio ambiente;
- 7) Benevolência: relacionada à preservação ou intensificação do bem-estar de terceiros, com os quais o sujeito lida frequentemente, denotando valores como a ajuda, a honestidade, o desprendimento, a solidariedade;
- 8) Tradição: traduzida por respeito, compromisso e aceitação de costumes, hábitos e ideias pertinentes à cultura tradicional ou religiosa, refletindo valores de humildade, devoção, resignação;

9) Conformidade: relativa à restrição de ações, tendências e impulsos que possam vir a incomodar, ferir ou contrariar pessoas ou normas sociais vigentes, apoiando-se em valores como bons modos, polidez, obediência, respeito e honra aos pais e pessoas mais velhas;

10) Segurança: referente à segurança, harmonia e estabilidade social, grupal e pessoal, tendo como valores, a segurança nacional, a ordem social, a idoneidade.

A teoria dos valores básicos se pauta na forma em que os indivíduos de todas as culturas reconhecem, pois descreve aspectos da estrutura psicológica humana presumivelmente comuns a toda a humanidade. Nota-se que a teoria identifica dez tipos motivacionais distintos e especifica a dinâmica de conflito e a congruência entre esses tipos (Schwartz, 2005a).

A partir desses conceitos, concentrou-se no estudo dos valores dos trabalhadores, nos níveis da organização e do trabalho, e serão apresentados a seguir conceitos específicos, abordagens e modelos analíticos usualmente utilizados para tal finalidade.

2.1 Valores Organizacionais

Inicialmente, os valores organizacionais são definidos pelos autores Deal & Kennedy (1988, citados por Tamayo, 2008) como uma direção comum para todos os trabalhadores de uma empresa que influencia fortemente o comportamento humano no interior das organizações.

Sendo assim, os valores organizacionais orientam a vida da organização e das pessoas que nela trabalham, prestando-se a interesses em níveis individuais, coletivos ou mistos (Tamayo, 1999; Porto, 2005). Eles também podem ser compreendidos como formas de se reconhecer a realidade organizacional, quer de modo espontâneo, quer por meio da transmissão formal dos preceitos que a sustentam (Tamayo, 2008).

Os valores constituem o componente fundamental da identidade de uma instituição, e é por meio deles que a organização expressa suas metas e se afirma de forma diferenciada na sociedade e no mercado. Assim, os valores constituem um elemento fundamental e necessário para dar identidade coletiva a um grupo de pessoas e fazer com que elas trabalhem em torno de ideais comuns, permitindo e favorecendo o máximo de desenvolvimento do talento individual (Tamayo, 2008).

Dessa forma, os valores organizacionais funcionam como uma necessidade que determina o comportamento orientado a um fim, pois a importância que uma organização atribui a certos valores pode influenciar na quantidade de esforço que os seus membros investem ao adotarem determinados comportamentos, bem como a persistência na execução dos mesmos. Os valores expressam metas e interesses da organização enquanto coletividade de interesses e motivações dos seus membros (Tamayo, 2008).

Como forma de estudo da estrutura e representação simplificada da realidade dos valores organizacionais, duas teorias foram elaboradas, quais sejam: Teoria Cultural e a Teoria das Motivações Pessoais, as quais são detalhadas a seguir.

2.1.1 Teoria Cultural

A Teoria Cultural dos valores organizacionais se fundamenta no fato de que toda organização possui uma cultura, e as organizações encontram exigências universais que têm de ser satisfeitas para garantir a sobrevivência, sendo necessário o enfrentamento de três problemas fundamentais.

O primeiro problema se refere à necessidade de conciliar os interesses do indivíduo e do grupo, posto que relação entre as partes é, prioritariamente, conflituosa, devido à dificuldade de conciliar as metas e os interesses. O segundo problema se faz presente devido ao fato de que uma organização tem de elaborar uma estrutura, definir papéis, normas, subsistemas organizacionais, estabelecer relações entre as partes, criar estratégias de trabalho, etc. para garantir sua subsistência. Já o terceiro problema se dá em estabelecer uma relação entre a organização e o meio ambiente natural e social, já que toda organização existe em um ponto determinado do planeta e está inserida em uma sociedade concreta (Tamayo, 2008).

Diante de tais problemas fundamentais, necessário se faz a estruturação dos valores organizacionais em três dimensões bipolares, a saber: autonomia *versus* conservadorismo, hierarquia *versus* igualitarismo e harmonia *versus* domínio. A manutenção da organização no seu ambiente depende de como ela se estrutura e transita entre esses três pólos (Schwartz & Ros, 1995; Tamayo & Borges, 2006; Tamayo, 2008).

O pólo autonomia-conservadorismo demonstra a oscilação dos comportamentos em torno da busca por independência, satisfação de interesses próprios, preferência por mudança e diversidade, de um lado, e da busca por segurança, sabedoria, respeito à

tradição e à ordem social e afiliação, do outro. Nesse sentido, uma cultura conservadora implica em membros que priorizam a manutenção do *status quo*, restringindo ações ameaçadoras da ordem tradicional ou da solidariedade do grupo; nela, a organização é vista e funciona, de fato, como uma extensão da família. No outro extremo do contínuo, culturas autônomas são reveladas por comportamentos independentes, focados nos próprios interesses, abertos às mudanças e à diversidade social (Schwartz & Ros, 1995; Tamayo & Borges, 2006; Tamayo, 2008; Sagiv & Schwartz, 2005).

O pólo hierarquia-igualitarismo trata dos comportamentos que pendem entre a valorização da distribuição desigual do poder e o reconhecimento das pessoas como iguais. Portanto, uma cultura hierárquica entende como legítima a assimetria de poder, de distribuição de recursos, de acesso a conteúdos e papéis diferenciados em termos das relações de autoridade e obediência. No outro pólo, encontra-se a cultura que privilegia o igualitarismo, no qual as pessoas são reconhecidas como moralmente iguais e agem voluntariamente em prol do bem-estar coletivo. As organizações tendem a pender para um lado ou outro, dependendo do quanto o bem-estar dos seus membros pode comprometer os lucros e os resultados (Schwartz & Ros, 1995; Tamayo & Borges, 2006; Tamayo, 2008; Sagiv & Schwartz, 2005).

Finalmente, a dualidade harmonia-domínio relaciona-se à oscilação entre a compreensão, a aceitação e a adequação pacífica e resignada ao mundo como ele é de um lado, e a mudança, a dominação e a exploração do mundo em defesa de interesses próprios, individuais ou coletivos, do outro. Assim sendo, organizações de cultura harmônica são percebidas holisticamente como um sistema integrado à sociedade e que pratica formas não predatórias de trabalho para alcançar suas metas. No outro extremo, está a cultura dominadora, e as organizações que dela se imbuem encorajam a competição, o sucesso, a dominação e a exploração do meio ambiente – natural e social – para que objetivos pessoais e grupais sejam atingidos (Schwartz & Ros, 1995; Tamayo & Borges, 2006; Tamayo, 2008; Sagiv & Schwartz, 2005).

A respeito das dimensões bipolares descritas acima, observa-se que os valores organizacionais concebidos pela teoria cultural representam as alternativas de resposta da organização aos dilemas vivenciados. Isto claro, passa-se à compreensão da Teoria das Motivações Pessoais.

2.1.2 Teoria das Motivações Pessoais

O segundo modelo teórico desenvolvido para o estudo dos valores organizacionais baseia-se na teoria de valores pessoais, desenvolvida por Schwartz (2005a; 2005b; 2008). Conforme esclarece Tamayo,

o modelo das motivações pessoais postula que na organização existem metas axiológicas que correspondem a cada uma destas motivações básicas, isto é, que os valores organizacionais arranjam-se em torno do conjunto das motivações pessoais, mas com metas coletivas em vez de individuais (Tamayo, 2008, p. 309).

A este respeito, Tamayo (2008) comenta sobre a existência de semelhanças entre os valores pessoais e os organizacionais, substancialmente no que tange às motivações dos indivíduos e do grupo, assim como as do trabalhador e da organização, o que os levariam a adotar comportamentos em que seus valores seriam perceptíveis. Tal “isomorfismo” se reflete no alinhamento entre os tipos motivacionais de valores pessoais e os organizacionais, assim como na similaridade entre as metas do indivíduo e as da organização (Tamayo, 2008).

Segundo Schwartz (2005a,b; 2008), as motivações básicas do indivíduo são: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência, universalismo, sendo que cada uma dessas motivações possui metas específicas.

Por conseguinte, com o intuito de medir os valores organizacionais, foram desenvolvidos, no Brasil, três instrumentos, que serão resumidamente abordados a seguir.

O primeiro instrumento foi a Escala de Valores Organizacionais (EVO), construída e validada por Tamayo & Gondim (1996). Tal fato se deu de forma empírica, por meio de um questionário composto por 38 itens distribuídos por cinco fatores, a saber: eficácia/eficiência, interação no trabalho, gestão, inovação e respeito ao empregado.

O segundo instrumento, denominado Inventário de Valores Organizacionais (IVO), foi construído e validado por Tamayo et al (2000), utilizando o modelo dos valores culturais que postula as três dimensões bipolares desenvolvidas por Schwartz & Ros (1995), quais sejam: automotiva *versus* conservadorismo, hierarquia *versus* igualitarismo e harmonia *versus* domínio. Tal escala é composta por 36 itens que espelham os valores considerados no modelo que os sustenta.

Por fim, a escala denominada Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO) foi construída e validada por Oliveira & Tamayo (2004) e se apresenta de forma não numérica, utilizando-se somente uma escala de resposta verbal. Esta é composta por 48 itens que descrevem metas, aspirações ou desejos, que implicitamente apontam para a importância de um valor organizacional. Desse modo, o respondente da IPVO utiliza uma escala verbal que minimiza seu esforço cognitivo, sem reduzir seu julgamento a um número apenas (Tamayo, 2008). Para tanto, conta-se com uma escala do tipo Likert, de 6 pontos, do 0 (menos parecido com a empresa do respondente) ao 5 (mais parecido com a empresa do respondente). Para determinar a estrutura fatorial do instrumento, os autores utilizaram o método do *Principal axis factoring* com rotação oblíqua, com a identificação de oito fatores, quais sejam: autonomia, bem estar, realização, domínio, prestígio, conformidade, tradição e preocupação com a coletividade.

Observa-se que os itens que compõem a escala distribuem-se por oito fatores que espelham nove dos 10 tipos motivacionais de Schwartz (2005a; 2005b; 2006), já que o fator “segurança” não foi incluído conforme disposto no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores do IPVO, correspondência com os tipos motivacionais de valores, metas dos valores organizacionais

Fatores	Correspondência	Metas
Autonomia	Autodeterminação Estimulação	Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, a criatividade e a inovação.
Bem-estar	Hedonismo	Promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.
Realização	Realização	Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores.
Domínio	Poder	Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado.
Prestígio	Poder	Ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes.
Tradição	Tradição	Manter a tradição e respeitar os costumes da organização.
Conformidade	Conformidade	Promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização.
Preocupação com a coletividade	Benevolência Universalismo	Promover a justiça e a igualdade na organização bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade.

Fonte: OLIVEIRA; TAMAYO, 2004, p. 137.

Tendo em vista o objetivo deste estudo, considerou-se a abordagem subjacente do IPVO a mais adequada na sua consecução, daí sua aplicação. Além de sua amplitude, o fato de ter sido a mais recentemente validada também foi considerado nessa escolha.

2.2 Valores do Trabalho

Quanto aos valores do trabalho, estes são definidos como

princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho (Porto & Tamayo, 2003, p. 146).

Já Elizur & Sagie (1999) definem valores relativos ao trabalho como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho.

Compreende-se que o trabalho é um elemento central na identidade social dos indivíduos e constitui-se em um foro privilegiado para o alcance de metas individuais, pois as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho. Logo, o estudo dos valores laborais busca compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho, ou seja, elucidar os motivos pelos quais as pessoas escolhem determinada função (Porto & Tamayo, 2008).

Dessa forma, eles possuem características de natureza cognitiva, motivacional e hierárquica. Tais características se espelham em seu conceito, como se pode observar a seguir: os valores laborais constituem um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável ou não no trabalho (cognitiva), refletem desejos e interesses dos indivíduos (motivacional) e são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, relevância esta que varia ao longo de um contínuo de importância (hierárquica) (Porto & Tamayo, 2003; 2008; Porto, 2005).

Para compreender o percurso de estudo dos valores do trabalho, serão apresentadas a seguir três teorias correlatas ao tema, com vistas a se esclarecer como foi a evolução conceitual do construto e as influências que sofreu.

2.2.1 Teoria de David Super

Super (1957) foi um dos primeiros pesquisadores a elaborar um questionário sobre valores do trabalho, construindo um instrumento composto por quinze sub-escalas de valores do trabalho: estimulação intelectual, altruísmo, estética, independência,

criatividade, realização, retorno econômico, prestígio, gerenciamento, segurança, relação com o supervisor, colegas, contexto do trabalho, variedade e modo de vida (Porto, 2008).

O trabalho de Super (1957) apresenta uma síntese dos motivos encontrados na literatura que levam as pessoas a gostar ou não do seu trabalho. Ele identifica três principais necessidades que podem ser satisfeitas por meio do trabalho: Relações Humanas, Trabalho e Sustento e, por fim, relaciona os componentes específicos de cada necessidade (Porto & Tamayo, 2008).

O componente ligado às *necessidades de relações humanas* ressalta que os seres humanos necessitam ser reconhecidos como pessoas, fazendo emergir os fatores de independência, autonomia, tratamento justo e a busca pelo *status*. Já o componente vinculado às *necessidades de trabalho* se manifesta pelas oportunidades de autoexpressão, quando são utilizados conhecimentos, habilidades e oportunidade de expressar interesses. Por fim, o fator relativo às *necessidades de sustento* trata das necessidades básicas, afinal, se esta não estiver satisfeita, as anteriores perdem grande parte de sua importância. A necessidade de sustento inclui a satisfação com o recebimento de valores atuais e, também, com a segurança no trabalho (Porto & Tamayo, 2008).

Em que pese o Modelo de Super ser muito citado na literatura, ele se confunde com os valores de satisfação com o trabalho, sendo, então, necessário cuidado com as definições de valores laborais, sob pena de se causar conflitos conceituais. (Porto & Tamayo, 2008).

2.2.2 Teoria de Elizur

A partir da análise da literatura e utilizando a Teoria das Facetas, Elizur (1984) conceitua os valores laborais. O autor propôs um modelo baseado em duas facetas que constituem o espaço conceitual dos valores do trabalho. A Faceta A foi nomeada de “Modalidade do Resultado” e a Faceta B, “Relação com o Desempenho da Tarefa”, sendo posteriormente, esta última, denominada de “Foco” por Elizur & Sagie (1999). A Faceta A é composta por três elementos: instrumental, afetivo e cognitivo; e a Faceta B, por dois elementos: recurso ou difuso e recompensa ou focado. Esse modelo supera a dicotomia encontrada na literatura e apresenta um modelo mais estruturado e fundamentado sobre a relação entre os sistemas de valores. O Quadro 2 retrata o modelo descrito.

Quadro 2 – Facetas dos valores laborais e seus elementos

FACETA	ELEMENTOS	DEFINIÇÃO
A – Modalidade do Resultado	Instrumental	Resultados do trabalho de natureza material, como pagamento, benefícios, condições de trabalho.
	Afetivo	Referem-se a relacionamentos sociais, como relacionamentos com colegas e chefia.
	Cognitivo	Recompensas psicológicas do trabalho, como interesse, responsabilidade e independência.
B – Relação com o Desempenho da tarefa ou Foco	Recurso ou Difuso	Referem-se a recompensas oferecidas antes do desempenho da tarefa ou não, condicionadas ao seu resultado como plano de benefícios e condições de trabalho
	Recompensa ou Focado	Resultados oferecidos após o desempenho da tarefa ou em troca do resultado, como reconhecimento, status, progressão na carreira.

Fonte: PORTO; TAMAYO, 2008, p. 299.

Em vistas de evidências empíricas, Ros et al (1999, p. 56) acrescentaram a este modelo um quarto fator, chamado “prestígio”, com vistas a resolver algumas “anomalias” observadas nos resultados apresentados pelo autor. Eles apresentaram um modelo-síntese, reunindo as facetas de Elizur (1984) e a teoria de valores pessoais de Schwartz (2005a,b; 2008), pautando os valores do trabalho em quatro fatores relacionados às dimensões propostas por este último, como apresentado a seguir.

2.2.3 Teoria de Ros, Schwartz e Surkiss

Esta teoria tem embasado os modelos atuais sobre valores do trabalho, sendo originada a partir da análise dos dados da Teoria de Elizur, explicitada no tópico anterior.

Em 1992, Schwartz apresentou a teoria de valores fundamentada nas três necessidades humanas universais (biológica, social e institucional), estabelecendo, por conseguinte, os dez tipos motivacionais agrupados nas dimensões denominadas: autotranscedência e autopromoção. A primeira dimensão sugere a busca do bem-estar da humanidade e de pessoas próximas com a busca de sucesso pessoal e de poder. Já a segunda dimensão alude à busca em prol da estabilidade do grupo com a busca de independência e autonomia (Porto & Tamayo, 2008).

A partir dos levantamentos empíricos em mais de sessenta países, com base nos valores intrínsecos (associados a abertura às mudanças), extrínsecos (associados ao conservadorismo), sociais ou afetivos (associados à autotranscedência) e de prestígio (busca de poder e prestígio por meio do trabalho), e mediante a constatação da

incompatibilidade entre os valores extrínsecos e intrínsecos, bem como entre os fatores prestígio e social, Porto e Tamayo (2003) se uniram para desenvolver e validar, no Brasil, a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) (Porto & Tamayo, 2008).

A EVT é composta por 45 itens agrupados em quatro fatores, quais sejam: realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade conforme descrição do Quadro 3.

Quadro 3 - Fatores da EVT

Fatores	Correspondência	Descrição
Realização	Abertura a mudança	mudança por meio do trabalho autônomo e criativo
Relações Sociais	Autotranscendência	relacionamento social positivo favorecendo o bem-estar das pessoas próximas e da sociedade
Prestígio	Autopromoção	metas de sucesso pessoal e influência sobre os outros
Estabilidade	Conservação	segurança e manutenção do <i>status quo</i> por meio do trabalho

Fonte: PORTO; TAMAYO, 2003, p. 151; PORTO, 2005, p. 112-113.

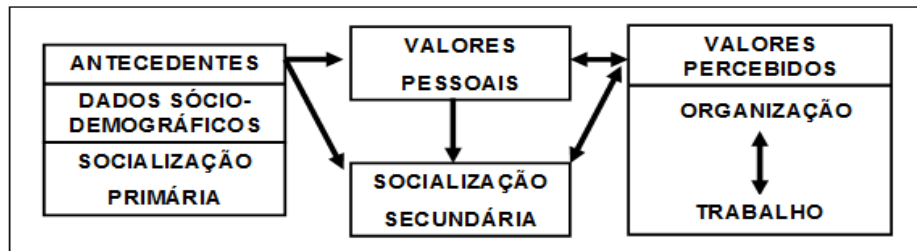
A EVT lista 45 valores do trabalho de modo que o respondente avalie, por meio de uma escala do tipo Likert, de 5 pontos, do 1 (nada importante) ao 5 (extremamente importante), a importância de cada valor como princípio norteador de sua vida no trabalho, permitindo identificar e graduar os motivos que o leva a trabalhar (Porto & Tamayo, 2008).

Logo após a publicação da EVT, em 2003, diversos estudos foram realizados com o uso desta escala, e as análises fatoriais confirmatórias os sustentam, sendo os resultados apoiados no modelo dos quatro fatores. Paschoal e Tamayo utilizaram uma amostra de 237 funcionários de uma instituição bancária; Rodrigues aplicou a uma amostra de 175 profissionais; Porto e Tamayo (Porto, 2008) utilizaram uma amostra de 995 estudantes universitários; participaram do estudo de Silveira 67 funcionários de uma empresa multinacional; e 790 profissionais de diversas organizações foram estudados por Porto e Pilati. Todos os estudos relatam o uso dos quatro fatores previstos (Porto, 2008).

Pelos mesmos motivos que o IPVO, apresentada anteriormente, a EVT foi considerada adequada ao cumprimento dos objetivos deste estudo, razão pela qual se deu a sua escolha e aplicação.

Como se pretende reunir dois construtos do comportamento organizacional, será utilizado o modelo-síntese proposto por Paiva (2012 a,b), que reúne as temáticas em questão, ou seja, os valores organizacionais e os do trabalho conforme apresentado na Figura 2:

Figura 2 – Modelo-síntese de Paiva



Fonte: PAIVA, 2012a, p. 31.

Conforme descreve a autora,

os antecedentes do indivíduo (relativos aos dados sócio-demográficos) juntamente com o processo de socialização primária (estrutura familiar) têm influência direta na composição dos valores pessoais e nas escolhas de modos de vida que vão implicar nos processos de socialização secundária, frutos de relacionamentos em outras instituições (igreja, clube, associação etc.) e nas próprias organizações onde os sujeitos optam por trabalhar. Os valores pessoais e a socialização secundária têm influência direta e recíproca nos valores que o sujeito compartilha na organização onde atua e no próprio trabalho que realiza. Tais valores, tanto no nível da organização como no do trabalho, influenciam-se reciprocamente, já que o trabalho não se realiza fora de uma estrutura social, baseada em um contexto mais amplo. (Paiva, 2012a, p. 31)

Observa-se que o recorte realizado neste artigo centra-se nos antecedentes, explicitamente nos dados sócio-demográficos, e nos valores organizacionais e do trabalho.

A metodologia utilizada para execução da pesquisa pautou-se nesse modelo e será explicitada a seguir.

3 Metodologia

A pesquisa caracterizou-se como de campo, descritiva, com abordagem quantitativa. A pesquisa de campo se realiza no local em que ocorre ou ocorreu o fenômeno (Vergara, 2010). O campo desta pesquisa foram as unidades onde se localizam os clientes e tomadores de serviços da organização abordada, na região metropolitana de Belo Horizonte.

A unidade de análise foi uma empresa de prestação de serviços de vigilância privada. Esta organização atua há 30 anos com prestação de serviços especializados de segurança privada, com foco em serviços de escolta, em segurança pessoal e em serviços de vigilância armada e desarmada com prestação de serviços em diversos segmentos industriais, comerciais e governamentais. A empresa possui matriz em Belo Horizonte, além de filiais em Vitória, Recife e Rio de Janeiro e de escritórios regionais em diversas cidades, tais como Brasília, Juiz de Fora, Ribeirão das Neves, Uberlândia e Montes Claros, possibilitando que a instituição preste serviços em todo o território nacional. Ela foi escolhida segundo o critério de acessibilidade (Vergara, 2010), tendo em vista a permissão concedida pelo proprietário da empresa e pela chefia direta para sua realização.

Já as unidades de observação foram os vigilantes lotados em clientes e tomadores de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte, a saber: Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJ/MG), Procuradoria Geral de Justiça (PGJ), Grupo Bonsucesso, Wal Mart Brasil Ltda, Itaú Power Shopping, Leroy Merlin, Sotreq S/A, Bombril S/A, Sandvik Mining And Construction do Brasil S/A, Banco Mercantil do Brasil S/A, Câmara dos Dirigentes Logista (CDL/BH), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), nas unidades do Coração Eucarístico e Contagem, e Serviço Social do Comércio (SESC/MG).

Na coleta de dados, do total de cerca de 900 vigilantes, obteve-se 101 respondentes para o questionário aplicado, selecionados segundo o critério de acessibilidade, ou seja, selecionados pela facilidade de acesso a eles (Vergara, 2010), tendo em vista a permissão concedida pelo proprietário da empresa e pela chefia direta e, também, sua disponibilidade em preencher o questionário. Para a coleta de dados foram distribuídos 180 questionários, retornando o total 108, sendo desprezados 7 deles, uma vez que foram respondidos por outros tipos de profissionais, como porteiros, monitores e outros. As características intrínsecas ao exercício da função de vigilante tornaram difícil encontrar tempo para o preenchimento e o manuseio dos questionários, contudo o resultado da coleta de dados foi considerado positivo. Note-se que o período de coleta de dados se deu entre os meses de agosto e setembro do ano de 2012.

O questionário foi composto por quatro partes, quais sejam:

- a) dados demográficos e funcionais;
- b) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, validado por Oliveira & Tamayo (2004), disponível em Tamayo (2008, p. 329-339). Note-se que foram modificadas as orientações de codificação da escala, visando reduzir seu tamanho e

simplificar o “esforço” cognitivo do respondente quando do preenchimento, conforme orientação de Tamayo (2008, p. 321). Importante frisar que a escala utilizada do tipo Likert, era de 6 pontos, do 0 (frágil) ao 5 (forte), tendo sido consideradas as seguintes faixas: média menor que 2,0, valor organizacional avaliado como frágil, ou nada importante; entre 2,0 e 3,0, mediano; e igual ou acima de 3,0, forte ou importante;

c) Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, validada por Porto & Tamayo (2003), disponível em Porto & Tamayo (2008, p. 304-305). A escala utilizada foi do tipo Likert, de 5 pontos, do 1 (frágil) ao 5 (forte), tendo sido consideradas as seguintes faixas: média menor que 2,5, valor organizacional avaliado como frágil, ou nada importante; entre 2,5 e 3,5, mediano; e igual ou acima de 3,5, forte ou importante;

d) espaço para sugestões e dúvidas.

Os dados foram inseridos primeiramente em uma planilha eletrônica e depois transferidos para *softwares* estatísticos mais apropriados aos fins a que se destinam, a saber, SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*, versão 15) e Minitab 14, tabulados e analisados por meio de estatística descritiva uni (medidas de posição e dispersão) e bivariada (testes de correlações e de comparações de médias/medianas) (Collis & Hussey, 2005). Como os dados violaram as condições de normalidade, fato usual quando se trabalha com escalas do tipo *likert*, optou-se pela utilização de testes não-paramétricos. Foram aplicados dois tipos de testes de comparação, a saber: Mann-Whitney, para perguntas com duas categorias de respostas (sexo, por exemplo, feminino ou masculino); e Kruskal-Wallis, para perguntas com três ou mais categorias de respostas (faixas etárias, por exemplo). Quanto aos testes de correlação, optou-se por Spearman para avaliar possíveis relações e tendências entre grupos da amostra e as variáveis observadas.

4 Apresentação e análise dos dados

4.1 Perfil dos pesquisados

Quanto ao perfil dos respondentes abordados na primeira fase da pesquisa realizada, foram identificados os seguintes aspectos sócio-demográficos: sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, cor de pele, religião professada e orientação sexual. Também, foram mensurados aspectos profissionais dos vigilantes, tais como: tempo total de trabalho,

tempo de trabalho na empresa Plantão, cargo atual, remuneração e, por fim, tempo total na área de vigilância privada.

Observou-se a predominância de indivíduos do sexo masculino (90%) dentre os respondentes e apenas 10% de representação feminina.

Quanto à distribuição da faixa etária, pode-se visualizar um perfil bastante heterogêneo nas sete categorias listadas, caracterizando uma amostra diversificada, em que a faixa de 21 a 25 anos comporta a maior concentração de respondentes com pouco mais de 23% do total. No entanto, é possível destacar outras faixas com percentuais expressivos e próximos ao primeiro citado, como as faixas de 26 a 30 anos e de 31 a 36 anos. De forma geral, as faixas etárias dos respondentes se concentram nas idades intermediárias, de 21 a 35 anos, com baixa representatividade para as idades mais elevadas. A preferência por pessoas mais jovens pode se dar em razão da necessidade, para o pleno exercício da profissão de vigilante, do vigor físico do profissional, visando a proatividade nas ações de antever e de antecipar o evento danoso, com atributo de movimento, dinamismo, alerta, apresentando-se com desenvoltura corporal e com aprimoramento físico (BRASIL, 2006).

Concernente à distribuição percentual do estado civil dos respondentes, nota-se que a maioria expressiva é composta por indivíduos casados ou em regime de união estável (59,4%), enquanto 30,7% dos respondentes são solteiros. Já uma parcela de 9,9% é composta por pessoas em outras situações, tais como, desquitadas, separadas, divorciadas ou viúvas.

Quanto ao nível de escolaridade dos respondentes, vislumbra-se que uma categoria se destaca diante das demais por concentrar grande parte dos dados, qual seja: ensino médio completo, que concentra mais de 80% dos respondentes. Nota-se ainda que a porcentagem dos respondentes com ensino superior completo ou níveis acima deste é praticamente irrisória. Os dados da pesquisa refletem a exigência legal, como requisito para ser vigilante, de se ter a instrução correspondente à quarta série do ensino fundamental (Brasil, 2006).

Referente à distribuição dos respondentes em serem ou não portadores de necessidades especiais, observa-se que apenas 1% do total de respondentes declara se enquadrar nesta condição, o que corresponde em números absolutos a apenas uma pessoa entre os respondentes. Novamente os dados revelam exigências da profissão, em razão da necessidade, para o pleno exercício de vigilante, do vigor físico do profissional, como já mencionado anteriormente (Brasil, 2006).

Utilizando-se a tipologia de cor de pele adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, constatou-se que a maioria expressiva dos respondentes se declarou pardo (53,5%), enquanto pouco mais de 25% se consideram brancos, e outros 18,8% negros. Já a categoria amarelo (oriental) apresentou frequência relativa nula.

Em relação à religião dos respondentes, mais de 90% dos respondentes declaram ser católicos ou evangélicos, sendo 53% relativos ao catolicismo e outros 39% concernentes ao evangelismo. Ressalta-se ainda que o percentual de respondentes que declaram não possuir religião foi de 5%.

Verifica-se que 58,4% dos respondentes se declaram praticantes da religião declarada e a parcela restante, de 41,6%, afirma ser não praticante da religião declarada. Além disso, todos os respondentes abordados declaram-se heterossexuais.

Mensurando-se o tempo total de trabalho dos respondentes, observa-se um padrão crescente de concentrações dos dados desde a categoria "de 2,1 a 5 anos" a "de 15,1 a 20 anos", sendo esta última a faixa de maior representatividade dentre as listadas, com um quarto dos respondentes. Ressalta-se ainda que 18% dos respondentes possuem mais de 20 anos de trabalho, e uma pequena parcela de 6% começou a trabalhar há menos de 1 ano.

De modo adverso, o tempo de trabalho dos respondentes na prestadora de serviço, concentra-se de forma majoritária (52,0%), num período de 2,1 a 5 anos, enquanto outros 20,4% aproximadamente possuem tempo na empresa inferior a 1 ano. Observa-se ainda que uma pequena parcela (um pouco mais de 7%) dos respondentes trabalha na empresa Plantão num período de 10,1 anos a 20 anos. Demonstra-se, assim, uma rotatividade da mão de obra na empresa.

De modo semelhante, verifica-se que de forma majoritária, ou seja, um terço dos respondentes (33%) possui tempo de atuação no cargo, em tempo entre 2,1 e 5 anos. Já aproximadamente 19% dos respondentes estão no cargo há menos de 1 ano. Nota-se ainda que nenhum vigilante apresenta tempo de trabalho superior a 25 anos, ainda que pouco mais de 8% do total dos respondentes possuam experiência entre 15,1 e 25 anos no cargo atual.

No que diz respeito às distribuições percentuais dos respondentes referentes aos horários dos inícios dos turnos, verifica-se um equilíbrio entre o período noturno e o diário, sendo este último ligeiramente mais frequente que o primeiro (46,0% e 47,0%, respectivamente). A pequena parcela restante, de 7%, declarou iniciar suas atividades de

trabalho no período da tarde.

Em relação à faixa salarial dos respondentes, observa-se que nenhum indivíduo declarou possuir renda superior a 3 salários mínimos. Verifica-se que uma parcela extremamente elevada da amostra (cerca de 94% do total) possui faixa salarial variando de 1 a 2 salários mínimos e o restante, aproximadamente 6%, apresentam renda situada entre 2 e 3 salários mínimos. Importante se faz informar que o piso salarial dos vigilantes é normatizado pela celebração de Convenções Coletivas de Trabalho da categoria. Em 1º janeiro de 2012 (ano da coleta desses dados), o piso salarial praticado pela categoria foi o de R\$1.109,00 mensais conforme estabelece a Convenção Coletiva do Trabalho celebrada entre os Sindicatos dos Empregados e das Empresas de Vigilância do Estado de Minas Gerais.

No que tange ao tempo de atuação dos respondentes na área de vigilância privada, é possível observar que as categorias de 2,1 a 5 anos e de 5,1 a 10 anos apresentam os maiores percentuais expostos, ambas com 22,7% dos dados. Já os respondentes com experiência na área de vigilância inferior a 1 ano correspondem a 16,5% do total amostral, e uma pequena parcela próxima de 5% é composta por respondentes com mais de 20 anos de atuação na mesma área.

4.2 Valores Organizacionais e do Trabalho de acordo com os vigilantes questionados

Com o tratamento estatístico, foi possível identificar medidas de posição e dispersão da amostra conforme Tabela 1.

Tabela 1: Estatísticas descritivas dos valores organizacionais dos vigilantes, no total

Valores Organizacionais	Medidas	Média	Desvio Padrão	P₂₅	P₅₀ Mediana	P₇₅
Autonomia		3,3	1,22	2,8	3,3	4,1
Bem-estar		2,4	1,36	1,2	2,2	3,4
Realização		3,8	1,51	2,9	4,0	4,6
Domínio		3,6	1,13	3,0	3,8	4,2
Prestígio		3,9	1,64	3,3	4,0	4,5
Conformidade		4,0	0,78	3,6	4,1	4,6
Tradição		3,2	1,00	2,6	3,2	4,0
Preocupação com a coletividade		3,9	0,87	3,3	4,0	4,6

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que o valor “conformidade” obteve a maior média (4,0), com o desvio padrão menor, indicando mínima variabilidade de dados. Esse valor é o mais compartilhado na amostra, sendo representado pela busca em promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização (Oliveira & Tamayo, 2004), demonstrando-se, assim, o cumprimento por parte dos vigilantes das normas técnicas de segurança patrimonial e pessoal regidos para o exercício da atividade pela empresa.

As duas segundas maiores médias (3,9) foram para os valores “prestígio” e “preocupação com a coletividade”. O valor “prestígio” diz respeito à busca por sucesso e admiração, pautado na competência, tanto no nível organizacional como no individual (Oliveira & Tamayo, 2004; Tamayo, 2008). Já a “preocupação com a coletividade” representa promover a justiça e a igualdade na organização, bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade (Oliveira & Tamayo, 2004). Ambas os casos refletiram a importância do papel do vigilante nas organizações, visando o equilíbrio das relações humanas, a ordem e a segurança de todos.

A terceira maior média (3,8) foi referente ao valor “realização”, indicando uma valorização da competência e o sucesso dos trabalhadores (Oliveira & Tamayo, 2004) no âmbito da organização pesquisada.

De forma adversa, os resultados expostos quanto ao valor “bem estar” apresenta estatísticas de média, mediana e percentis bastante inferiores aos demais, constituindo a menor média, o que denota uma avaliação menos satisfatória dos vigilantes quanto à satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho (Oliveira & Tamayo, 2004). Os dados refletem a realidade do trabalho desempenhado pelos vigilantes, em face das jornadas laborais praticadas, como a jornada de trabalho 12x36 e da necessidade de se ficar em pé para o pleno exercício da atividade.

Já os valores “autonomia” e a “tradição” apresentam-se de forma variável, com dados menos expressivos, ou seja, menos compartilhados em nível organizacional no julgamento dos vigilantes questionados na pesquisa. A “autonomia” representa oferecer desafios e variedades no trabalho, estimulando a curiosidade, a criatividade e a inovação (Oliveira & Tamayo, 2004), sendo assim pouco comungada pelos vigilantes. O segundo valor, “tradição”, apresentou-se com a segunda menor média (3,2), demonstrando a dificuldade dos vigilantes quanto à preservação dos costumes e das práticas da organização.

Com o tratamento estatístico, foi possível identificar medidas de posição e dispersão da amostra conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas dos valores do trabalho dos vigilantes, no total

Valores do Trabalho	Medidas	Média	Desvio Padrão	P₂₅	P₅₀ Mediana	P₇₅
Realização no trabalho		3,9	0,77	3,5	3,9	4,3
Relações Sociais		3,8	0,69	3,4	3,8	4,3
Prestígio		3,0	0,74	2,5	3,0	3,5
Estabilidade		4,0	0,72	3,6	4,1	4,6

Fonte: Dados da pesquisa.

Primeiramente, observam-se nos dados relacionados, excetuando o valor "prestígio", que as variáveis apresentam perfis bastante similares, tanto no contexto referente às médias (4,0; 3,9 e 3,8), como também no que tange à variabilidade dos dados (desvio-padrão entre 0,72 e 0,77).

Conforme se depreende dos dados, o valor "prestígio" apresentou-se com o menor escore (3,0) e com o segundo maior desvio-padrão (0,74), indicando a maior variabilidade de dados no interior da amostra. Logo, denotam-se uma baixa relevância dos vigilantes questionados para a constituição de metas de sucesso pessoal e no trabalho (Porto & Tamayo, 2003; Porto, 2005).

Todavia, o valor do trabalho "estabilidade" teve a maior média (4,0), mas apresentou o terceiro maior desvio padrão (0,72), e o valor "realização no trabalho" apresentou a segunda maior média (3,9), porém com o maior desvio padrão (0,77), indicando grande variabilidade no conjunto dos dados. Logo, tais dados demonstram a forte presença nos vigilantes questionados sobre a segurança, a estabilidade financeira e a manutenção do status por meio do trabalho (Porto & Tamayo, 2003; Porto, 2005), assim como sobre o prazer e a realização pessoal e profissional, o estímulo e a independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade (Porto & Tamayo, 2003; Porto, 2005).

O valor do trabalho "relações sociais" obteve uma média considerável (3,8) e apresentou o menor desvio padrão (0,69), ressaltando-se, assim, a busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio dele, com o favorecimento do bem-estar das pessoas próximas e da sociedade (Porto & Tamayo, 2003; Porto, 2005).

4.3 Análise Bivariada

Os dados expostos na Tabela 3 representam parte dos resultados dos testes de comparações de médias efetuados para os valores organizacionais em função das variáveis demográficas. Observa-se que dentre os 104 testes realizados apenas 10 apresentaram valores significativos, ou seja, aqueles em que os dados diferem significativamente em partes da amostra, os quais foram destacados em negrito.

Tabela 3 – Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas e profissionais, em função dos valores organizacionais

Valores Organizacionais Variáveis demográficas e profissionais	Auto- nomia	Bem- estar	Realiza- ção	Domí- nio	Pres- tígio	Confor- midade	Tradi- ção	Preocu- pação com a coleti- vidade
Estado Civil	0,026	0,015	0,120	0,453	0,432	0,484	0,111	0,799
Tempo Empresa	0,045	0,022	0,127	0,319	0,655	0,481	0,102	0,565
Tempo Cargo	0,002	0,015	0,025	0,324	0,138	0,042	0,000	0,553
Tempo Vigilante	0,074	0,187	0,247	0,631	0,348	0,351	0,004	0,667

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos testes realizados com a variável “estado civil” dos respondentes, dois resultados foram significativos (p-valor abaixo de 0,05): os solteiros apresentaram os valores autonomia e bem-estar expressivamente mais elevados que os casados/união estável e os separados/divorciados/viúvos.

Esses dois valores organizacionais também se destacaram quando da comparação de grupos diferenciados pelo tempo de trabalho total na empresa: em ambos os casos, notou-se que quanto maior o tempo de trabalho do respondente na organização pesquisada, menores são os dados fornecidos por eles para a autonomia e o bem-estar. Consequentemente, estes valores organizacionais são mais bem avaliados pelos funcionários mais novatos, o que pode refletir que, com o passar do tempo na empresa, tais valores vão sendo percebidos com maior fragilidade entre os respondentes.

Os resultados concernentes à variável tempo de trabalho no cargo indicaram cinco cruzamentos significativos: para os três primeiros casos (valores Autonomia, Bem-estar e Realização), o direcionamento do teste aponta um grupo composto por três categorias que se destacam das demais pelos valores expressivamente mais elevados conferidos às variáveis em questão. Estas categorias correspondem aos funcionários novatos (menos de 1 ano) e àqueles mais experientes (acima de 15 anos). Logo, as faixas intermediárias de

atuação no cargo avaliam de forma menos satisfatória os valores organizacionais autonomia, bem-estar e realização. Já no caso das variáveis Conformidade e Tradição, é possível destacar apenas a categoria composta pelos respondentes com menos tempo de trabalho no cargo (inferior a 1 ano), por fornecer dados significativamente maiores que os demais. Logo, conclui-se que os novatos no cargo avaliam de forma mais positiva a empresa em que trabalham quanto à aderência aos bons-tratos, à cortesia, aos protocolos, às normas e às formas usuais de trabalhar e de se comportar na organização.

Por fim, o tempo no exercício da profissão de vigilante influencia a percepção acerca do valor tradição, pois o teste apontou que os pesquisados com tempo inferior a 1 ano e superior a 15 anos (últimas 3 categorias) possuem uma avaliação significativamente mais positiva acerca da importância da manutenção da tradição e do respeito aos costumes da organização.

Após a realização de 52 testes de comparações de médias efetuados para os valores do trabalho em função das variáveis demográficas e profissionais, apenas 5 apresentaram valores inferiores ao nível de significância adotada (5%), os quais foram destacados em negrito na Tabela 4.

Tabela 4 – Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas e profissionais em função dos valores do trabalho

Valores do Variáveis trabalho demográficas e profissionais	Realização Trabalho	Relações Sociais	Prestígio	Estabilidade
Sexo	0,107	0,895	0,306	0,037
Escolaridade	0,070	0,035	0,054	0,021
Tempo Total Trabalho	0,403	0,336	0,010	0,250
Horário – turno	0,217	0,244	0,014	0,270

Fonte: Dados da pesquisa.

O primeiro resultado significativo (p-valor menor que 0,05) pode ser visualizado no cruzamento entre a variável sexo e o valor no trabalho Estabilidade. O teste apontou que as mulheres apresentaram escore significativamente mais elevado que os indivíduos do sexo masculino, denotando que elas atribuem maior importância à *segurança* e à manutenção do *status quo* por meio do trabalho realizado cotidianamente.

Nos testes com a variável escolaridade, dois resultados foram significativos: os respondentes que possuem apenas ensino médio incompleto apresentaram valores de avaliação significativamente inferiores para as Relações sociais e para a Estabilidade quando comparados aos indivíduos pertencentes aos demais níveis de escolaridade. Isso

indica que esses vigilantes menos escolarizados também são menos gregários que os demais, pouco atentos à segurança e à manutenção do *status quo* por meio do trabalho, assim como ao relacionamento social positivo e, com isso, podem comprometer o bem-estar das pessoas com as quais trabalham.

O cruzamento entre a variável tempo total de trabalho e o valor Prestígio possibilitou dividir os resultados fornecidos pelos pesquisados em dois grupos distintos: o primeiro é composto pelos indivíduos com tempo de trabalho total inferior a 15 anos, os quais apresentaram valores significativamente maiores do que aqueles apresentados pelo segundo grupo, com tempo de trabalho superior a 15 anos. Isso indica que os mais experientes estão menos preocupados em atingir metas de sucesso pessoal e influenciar outras pessoas.

Por fim, uma última diferença significativa também esta relacionada ao valor prestígio: o direcionamento do teste permitiu inferir que os respondentes que trabalham no período da tarde avaliam de forma mais satisfatória tal valor, ou seja, apresentam dados significativamente mais elevados para esta variável que os respondentes das demais categorias.

Após a realização de 80 testes de correlações de médias entre as variáveis demográficas e profissionais e os valores organizacionais, foram identificados 13 resultados com valores inferiores ao nível de significância de 5%, destacados em negrito na Tabela 5.

Tabela 5 – Resultados dos testes de correlação entre variáveis sócio-demográficas, profissionais e valores organizacionais

Variáveis demográficas e profissionais \ Valores organizacionais	Auto-nomia	Bem-estar	Realização	Domínio	Pres-tígio	Confor-midade	Tradi-ção	Preocu-ção com a coleti-vidade
	Escolaridade	0,188 (0,059)	0,121 (0,227)	0,141 (0,160)	0,106 (0,293)	0,083 (0,412)	0,211 (0,035)	0,101 (0,316)
Tempo Empresa	-0,282 (0,005)	-0,260 (0,010)	-0,237 (0,019)	-0,164 (0,107)	-0,153 (0,133)	-0,179 (0,077)	-0,233 (0,021)	-0,082 (0,425)
Tempo Cargo	-0,290 (0,004)	-0,265 (0,008)	-0,263 (0,008)	-0,163 (0,106)	-0,166 (0,100)	-0,269 (0,007)	-0,250 (0,013)	-0,123 (0,226)
Tempo vigilante	-0,285 (0,005)	-0,268 (0,008)	-0,207 (0,042)	-0,155 (0,130)	-0,084 (0,415)	-0,153 (0,134)	-0,192 (0,059)	-0,073 (0,479)

Fonte: Dados da pesquisa.

No cruzamento de nível de escolaridade com o valor Prestígio, percebeu-se o coeficiente *rho* com sinal positivo. Logo, conclui-se que há uma relação de ordem direta entre as duas variáveis em questão no caso dos vigilantes abordados, ou seja, indivíduos com maior nível de escolaridade tendem a fornecer valores mais elevados para o prestígio, enquanto aqueles menos instruídos geralmente atribuem a esse item um valor menor.

Quanto ao tempo de trabalho na empresa, foi possível encontrar quatro resultados significativos, todos acompanhados de coeficientes *rho* negativos. Assim sendo, constatou-se que há uma relação de ordem inversamente proporcional entre as variáveis listadas nestes cruzamentos de dados. Quanto maior o tempo de trabalho na empresa dos funcionários abordados, menores são os dados fornecidos por eles para a avaliação dos valores Autonomia, Bem-estar, Realização e Tradição, denotando que quanto mais o indivíduo conhece a empresa, menos percebe que tais valores são comungados. Este raciocínio também se aplica ao tempo de trabalho no cargo atual, sendo que no caso desta variável foi observado coeficiente *rho* negativo para Conformidade, além dos outros quatro já citados.

No mesmo sentido, foram também identificados correlações significativas e coeficientes negativos para os testes realizados entre a variável tempo de trabalho como vigilante e os valores Autonomia, Bem-estar e Realização, refletindo a tendência dos pesquisados: quanto mais tempo de trabalho como vigilantes, menos os referidos valores são comungados.

Depois de realizados 40 testes de correlações de médias entre as variáveis demográficas e profissionais e os valores do trabalho, foram identificados seis resultados com valores inferiores ao nível de significância de 5%, destacados em negrito na Tabela 6.

Tabela 6 – Resultados dos testes de correlação entre variáveis sócio-demográficas, profissionais e valores do trabalho

Variáveis demográficas e profissionais \ Valores do trabalho	Realização Trabalho	Relações Sociais	Prestígio	Estabilidade
Sexo	0,162 (0,107)	0,013 (0,895)	0,103 (0,308)	0,210 (0,036)
Escolaridade	0,246 (0,013)	0,270 (0,006)	0,181 (0,071)	0,290 (0,003)
Tempo Cargo	-0,032 (0,752)	-0,004 (0,970)	-0,213 (0,034)	-0,042 (0,678)
Tempo vigilante	-0,017 (0,871)	-0,028 (0,784)	-0,218 (0,032)	-0,070 (0,498)

Fonte: Dados da pesquisa.

Inicialmente é possível verificar um coeficiente *rho* significativo e positivo na relação entre a variável sexo e o valor Estabilidade, indicando que as mulheres apresentam escores de avaliação desse valor superiores aos fornecidos pelos homens. Assim sendo, estabilidade é um valor comungado em nível mais elevado pelas mulheres do que pelos homens da amostra.

O mesmo parece ocorrer com o nível de escolaridade, isto é, quanto mais escolarizado o vigilante, mais ele valoriza a Estabilidade, assim como a Realização no trabalho e as Relações sociais ali desenvolvidas.

Em sentido contrário, tanto o tempo no cargo como no trabalho de vigilante mantêm uma relação inversa com o valor Prestígio, ou seja, quanto mais tempo trabalham neste cargo na empresa atual e no trabalho de vigilante (no geral), menos valorizam o prestígio que tal ocupação lhes proporciona.

Também foram aplicados 32 testes de correlação entre os oito valores organizacionais e os quatro do trabalho, tendo sido apurados 24 correlações significativas, destacadas em negrito na Tabela 7, indicando a consistência entre os modelos adotados nessa pesquisa e mesmo no modelo-síntese utilizado (Paiva, 2012a,b).

Tabela 7 – Resultados dos testes de correlação entre valores organizacionais e valores do trabalho

Organizacionais	Do Trabalho	Realização no Trabalho	Relações Sociais	Prestígio	Estabilidade
Autonomia		0,211 (0,034)	0,340 (0,001)	0,331 (0,001)	0,144 (0,150)
Bem-Estar		0,140 (0,162)	0,181 (0,070)	0,299 (0,002)	-0,014 (0,891)
Realização		0,224 (0,025)	0,285 (0,004)	0,264 (0,008)	0,151 (0,131)
Domínio		0,307 (0,002)	0,319 (0,001)	0,244 (0,014)	0,315 (0,001)
Prestígio		0,229 (0,021)	0,341 (0,000)	0,266 (0,007)	0,228 (0,022)
Conformidade		0,339 (0,001)	0,429 (0,000)	0,261 (0,008)	0,296 (0,003)
Tradição		0,176 (0,078)	0,144 (0,150)	0,240 (0,015)	0,187 (0,061)
Preocupação com a Coletividade		0,320 (0,001)	0,402 (0,000)	0,325 (0,001)	0,211 (0,034)

Fonte: Dados da pesquisa.

Note-se a semelhança do coeficiente *rho* para todos os casos em que o p-valor é significativo: nesses casos, esse coeficiente é sempre positivo e, portanto, há uma relação

de ordem diretamente proporcional entre as variáveis inseridas nos cruzamentos. Assim, a análise individual de cada resultado torna-se desnecessária e redundante. Sabe-se que escores altos de um determinado valor são sempre acompanhados por dados também elevados no segundo valor correspondente que foi testado, valendo o raciocínio análogo para os escores mais baixos. Assim sendo, é possível constatar que vigilantes que atribuem avaliações mais altas para a Autonomia tendem a agir da mesma forma para a Realização no trabalho, Relações sociais e Prestígio. O mesmo raciocínio se aplica aos demais casos.

5 Considerações finais

O objetivo geral deste estudo foi descrever como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte, a Plantão Serviços de Vigilância Ltda., na percepção deles próprios.

O modelo teórico adotado foi o sintetizado por Paiva (2012a,b), baseado no de valores organizacionais (Oliveira & Tamayo, 2004) e no de valores do trabalho (Porto & Tamayo, 2003).

A fim de atingir o objetivo geral, foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, com abordagem quantitativa. A unidade de análise foi a empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Já as unidades de observação foram os vigilantes lotados em clientes e tomadores de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte. Do total de vigilantes, 101 responderam o questionário. Tais dados foram submetidos a tratamento estatístico, de natureza uni e bivariada.

Quanto aos valores organizacionais, “conformidade” (4,0), “prestígio” (3,9), “preocupação com a coletividade” (3,9) e a “realização” (3,8) indicaram uma maior incidência, sendo que “bem-estar” (1 deles), apresentou-se de forma mais discreta em relação aos demais.

Já nos valores do trabalho, “estabilidade” obteve a maior média (4,0), seguido dos valores “realização no trabalho” (3,9) e “relações sociais” (3,8); já o valor “prestígio” foi o que obteve a menor média (3,0).

De modo geral, observou-se a congruência entre certos valores organizacionais e do trabalho. Além disso, a análise bivariada apresentou resultados significativos em vários testes. Quanto aos cruzamentos com os dados demográficos e profissionais, foram

observadas diferenças variadas por meio dos testes de comparação; já nos testes de correlação, as tendências mais recursivas estão relacionadas com nível de escolaridade, tempo no cargo e tempo como vigilante. Em vários casos, a natureza das atividades exercidas pelos vigilantes, assim como algumas características que são alvo de preocupações, inclusive formalizadas legalmente, explicam tais resultados.

Assim sendo, este estudo contribui tanto para a agenda das pesquisas sobre valores organizacionais e do trabalho, em crescimento no Brasil, como para o alargamento do conhecimento a respeito do trabalho de vigilantes de empresas prestadoras de serviços, categoria pouco investigada no país, no campo da Administração, como mencionado na introdução.

No entanto, é importante frisar que os resultados da pesquisa aqui apresentada restringem-se aos vigilantes abordados, não podendo ser generalizados para a categoria profissional como um todo, constituindo esta constatação uma das limitações do estudo de caso apresentado. Além disso, acredita-se que a devolução dos questionários, apesar de suficiente para os objetivos em vista, foi aquém do esperado. Tal fato leva a outro questionamento, que se refere aos motivos pelos quais os vigilantes não devolveram o instrumento de coleta de dados preenchido, fato que precisa ser aprofundado por outras pesquisas.

Além disso, sugere-se, também, a realização de pesquisas com essas temáticas em outras organizações do mesmo segmento e com a mesma categoria profissional, com vistas à identificação de pontos em comum e de diferenças em relação aos achados neste estudo, o que poderá ser útil ao desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas mais fecundas para tais profissionais. Soma-se a isso, a possibilidade de conjugar tais temáticas com outras que as tangenciam, como é o caso do comprometimento organizacional, qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional, *burnout*, justiça organizacional, atitudes retaliatórias, satisfação no trabalho, prazer e sofrimento, dentre outras temáticas observadas por meio das entrevistas. A realização de triangulação metodológica pode também ser interessante, com vistas a elucidação de aspectos e razões subjacentes ao comportamento revelado pelos pesquisados, incluindo-se um aporte qualitativo em outras investigações. Por fim, ampliar a pesquisa para outras categorias profissionais também pode ser útil nesse sentido, o que pode contribuir, também, para uma delimitação maior desses construtos e desse campo do comportamento organizacional no Brasil.

Referências

- Borges, L. O. Valores de trabalhadores de baixa renda. In: Tamayo, Á.; Porto, J. (Orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- Brasil. Ministério da Justiça. Departamento de Polícia Federal. *Portaria nº 387*, 2006.
- Collis, J.; Hussey, R. *Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- Deal, T.; Kennedy, A. *Corporate Cultures*. London: Penguin, 1988.
- Elizur, D. Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 1984.
- Elizur, D.; Sagie, A. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. *Applied Psychology*, 48, 1999.
- Oliveira, A.; Tamayo, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração de Empresas (USP)*, 39, 2004.
- Paiva, K. *Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores*. Monografia (Concurso, Professor Adjunto). Belo Horizonte: UFMG, 2012. (a)
- _____. *Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores*. *Anais XXXVI EnANPAD*, 2012. (b)
- Porto, J. Mensuração de Valores no Brasil. In: Tamayo, Á.; Porto, J. (Orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- _____. *Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho*. In: Teixeira, M. (Org.). *Valores Humanos & Gestão*. São Paulo: Senac, 2008.
- Porto, J.; Tamayo, Á. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia - Teoria e Pesquisa*, 23, 2007.
- _____; _____. *Valores do Trabalho*. In: Siqueira, M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- _____; _____. *Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 2003.
- Rokeach, M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973.
- Ros, M. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. In: Ros, M.; Gouveia, V. (Orgs.). *Psicologia Social dos Valores Humanos*. São Paulo: Senac, 2006.
- Ros, M.; Schwartz, S.; Surkiss, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1999.
- Sagiv, L; Schwartz, S. Um novo olhar sobre a cultura nacional: aplicações ilustrativas em estresse ocupacional e comportamento gerencial. In: Tamayo, Á.; Porto, J. (Orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- Schwartz, S. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. California: Academic Press., 1992.
- _____. *Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural*. In: Tamayo, A.; Porto, J. (Orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005. (a)
- _____. *Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores*. In: Tamayo, Á.; Porto, J. (Orgs.). *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005. (b)
- _____. *Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos?* In: Teixeira, M. (Org.). *Valores Humanos & Gestão – novas perspectivas*. São Paulo: Senac, 2008.
- Schwartz, S.; Bilsky, W. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1987.

- Schwartz, S.; Ros, M. Values in the west: a theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. *Work Psychology*, 1, 1995.
- Sego, D.; Hui, C.; Law, K. Operationalizing cultural values as the mean of individual values. Problems and suggestions for research. In Earley, P.; Erez, M. (Orgs.), *New perspectives on international industrial/organizational psychology*. San Francisco: The New Lexington Press, 1997.
- Super, D. *The psychology of careers*. New York: Harper & Row, 1957.
- Tamayo, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. In: Tamayo, A.; Porto, J. *Valores e Comportamento nas Organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- _____. Valores Organizacionais. In: Siqueira, M. (Org.). *Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- Tamayo, A.; Borges, L. Valores do trabalho e das organizacionais. In: Ros, M.; Gouveia, V. (Orgs.). *Psicologia Social dos Valores Humanos*. São Paulo: Senac, 2006.
- Tamayo, A.; Gondim, M. Escala de Valores Organizacionais. *Revista de Administração*, 31, 1996.
- Tamayo, A.; Mendes, A.; Paz, M. Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5, 2000.
- Vergara, S. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2010.
- Zanetic, A. Segurança Privada: Características do setor e impactos sobre o policiamento. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 3, 2009.

	<p>Kely César Martins de Paiva</p> <p>Doutora, Mestre e Bacharel em Administração, UFMG. Professora e Pesquisadora do Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Artigos publicados na Revista de Administração Contemporânea, Revista de Administração da USP, Revista de Educação da USP, Organização & Sociedade, Tourism & Management Studies, Gestão & Tecnologia, Economia & Gestão, Revista Brasileira de Enfermagem, Gestão & Planejamento (Unifacs), dentre outros periódicos. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Comportamento Organizacional; Ensino e Pesquisa em Administração.</p> <p>e-mail: kelypaiva@face.ufmg.br</p> <p>CV Lattes: http://lattes.cnpq.br/0189644589413057</p>
	<p>Adriana Dorado Torres</p> <p>Mestre em Administração (Faculdade Novos Horizontes), Graduada em Direito (Fundação Universidade de Itaúna). Gerente do Departamento Jurídico do Grupo Conservo. Professora das Faculdades Integradas Pitágoras. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Comportamento Organizacional.</p> <p>e-mail: adriana.torres@mestrado.unihorizontes.br</p> <p>CV Lattes: http://lattes.cnpq.br/5980019114351733</p>
	<p>Talita Ribeiro da Luz</p> <p>Doutora e mestre em Administração pela UFMG, especialista em Administração Pública pela EBAP/FGV, graduada em Administração Pública e em Sociologia e Política pela UFMG. Professora aposentada da UFMG. Professora titular e pesquisadora do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes. Artigos publicados na Revista de Administração de Empresas, Revista de Administração da USP, Gestão & Tecnologia, Economia & Gestão, Ciência e Saúde Coletiva, Gestão & Planejamento (Unifacs), dentre outros periódicos. Interesses de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho; Competências.</p> <p>e-mail: talita.luz@unihorizontes.br</p> <p>CV Lattes: http://lattes.cnpq.br/6183564854983291</p>