

AS IMPLICAÇÕES DE GÊNERO NA HIERARQUIA DOS VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

THE IMPLICATIONS OF GENDER IN THE HIERARCHY OF WORK-RELATED VALUES

LAS IMPLICACIONES DE GÉNERO EN LA JERARQUÍA DE LOS VALORES RELATIVOS AL TRABAJO

Vania de Fátima Barros Estivaleta

Universidade Federal de Santa Maria
vaniafbe@terra.com.br

Mauri Leodir Löbler

Universidade Federal de Santa Maria
mllobler@hotmail.com

Taís de Andrade

Universidade Federal de Santa Maria
tais0206@gmail.com

Monize Samara Visentini

Universidade Federal de Santa Maria
monize.s.visentini@gmail.com

Submetido em: 19/08/2009

Aprovado em: 14/06/2011

RESUMO

Bardage, Artech e Silva (2005) afirmam que homens e mulheres divergem quanto à hierarquia de valores do trabalho. Neste estudo objetiva-se verificar essa premissa por meio da percepção dos profissionais de uma indústria frigorífica gaúcha. A abordagem metodológica abrange um estudo de caso através de uma pesquisa descritiva de cunho quantitativo. O instrumento preenchido por 130 funcionários foi baseado na Escala de Valores Relativos ao Trabalho de Porto e Tamayo (2003). Os resultados sugerem a existência de divergência quanto aos valores relativos ao trabalho percebidos por homens e mulheres. Identificou-se que as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal. Já os homens, valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas.

PALAVRAS-CHAVE: gênero, valores relativos ao trabalho, indústria frigorífica

ABSTRACT

Bardage, Artech e Silva (2005) claim that men and women differ in relation to work values hierarchy. This study aims to verify this premise, through the perception of professionals from a cold meat industry in Rio Grande do Sul. The approach includes a case study using a descriptive study of quantitative nature. The instrument filled by 130 employees was based on the Scale of Values for the Work of the Porto and Tamayo (2003). The results suggest the existence of divergence with regard to labor figures evidenced by men and women. It was identified that women attribute greater importance to satisfaction at work, professional and personal achievement. While men enhance competitiveness, prestige, individual superiority and competition with colleagues.

KEYWORDS: gender, work values, industry cold meat

Bardage, Arteché y Silva (2005) sostienen que el hombre y la mujer difieren en relación a la jerarquía de valores en el trabajo. Este estudio tiene como objetivo identificar esta premisa a través de la opinión de los profesionales de una industria frigorífica de Rio Grande do Sul. El enfoque metodológico incluye un estudio de caso a través de una investigación descriptiva de cuño cuantitativo. El instrumento fue completado por 130 empleados con base en la EVT, de Porto y Tamayo (2003). Los resultados sugieren la existencia de diferencias en cuanto a los valores percibidos por hombres y mujeres. Se identificó que ellas conceden mayor importancia a la satisfacción en el trabajo, logros profesionales y personales. Los hombres valoran la competitividad, el prestigio, la superioridad individual y la competición con los colegas.

PALABRAS CLAVE: género, valores del trabajo, industria frigorífica

1 INTRODUÇÃO

O trabalho conserva um lugar importante na sociedade, pois é através dele que o ser humano busca atender às suas necessidades e realizações profissionais (MORIN, 2001; OLIVEIRA *et al.* 2004). Nesse contexto, alguns estudos têm apontado para as diferenças existentes em relação à divisão sexual do trabalho, atribuindo grande ênfase ao estudo de gênero nas organizações (PEREIRA *et al.* 2008; SILVEIRA, 2006; TCHAIKOVSKY; ELIZUR, 2000).

Como afirmam Andrade *et al.* (2002), o aumento da diversidade e da complexidade no ambiente de trabalho faz emergir novos tipos de contradições e assimetrias no âmbito das organizações, como as questões relacionadas a significações do trabalho para homens e mulheres. Além disso, as particularidades de gênero se revelam úteis à compreensão das relações de trabalho, pois são permeadas por discursos, doutrinas e símbolos no interior das empresas (BENEDICTO; SILVA; PEREIRA, 2007).

Assim, homens e mulheres costumam ter objetivos e expectativas profissionais diferenciadas, existindo também distinções entre gênero e hierarquia de valores do trabalho (BARDAGI; ARTECHE; SILVA, 2005). Nesse sentido, a compreensão dos valores relativos ao trabalho assume grande importância, pois estes têm sido considerados preditores de comportamento no ambiente laboral (PORTO; TAMAYO, 2008).

A partir dessas perspectivas, Silveira (2006) afirma que investigar e entender o perfil da motivação de homens e mulheres para a realização do trabalho torna-se importante, inclusive para o estabelecimento de políticas de gestão, pois se o gênero implica diferentes hierarquias de valores relativos ao trabalho, essas distinções podem afetar a satisfação profissional e, conseqüentemente, os resultados organizacionais. Assim, os valores relativos ao trabalho, entendidos como crenças generalizadas sobre metas e atributos que os indivíduos usam para avaliar os resultados e escolhas acerca do contexto do trabalho (LYONS; DUXBURY; HIGGINS, 2006), aliados as distinções de gênero, assumem grande relevância no contexto organizacional.

Considerando a importância desses dois temas, alguns estudos têm enfatizado a relação entre valores relativos ao trabalho e gênero. Destaca-se a pesquisa realizada por Tchaicovsky e Elizur (2000) cujo objetivo foi examinar os valores no trabalho e tendências para realização profissional entre homens e mulheres de diversos países. Os principais resultados encontrados indicaram que as mulheres consideraram mais importantes os valores relacionados à realização e afetividade quando comparadas aos homens. Entretanto, há estudos contraditórios (SILVEIRA, 2006), indicando a necessidade de novos estudos (CAPELLE *et al.* 2006) que ampliem os conhecimentos nessa área.

Sob esse foco, observa-se que a temática assume importância ainda maior no contexto das indústrias frigoríficas nacionais, tendo em vista que estas têm passado por inúmeras transformações estruturais, adoção de novas tecnologias e, principalmente, maior participação da mulher nos últimos anos. Como afirma Pereira, Machado e Boas (2008) há que se destacar a relevância da temática da inclusão da mulher no mercado de trabalho do agronegócio, pois mesmo havendo

uma evolução na participação feminina, ainda não se obteve um equilíbrio entre os gêneros neste ramo, sugerindo a necessidade de um aprofundamento da discussão sobre a hierarquia de valores relativos ao trabalho nesse contexto.

Além disso, as condições de trabalho caracterizadas em alguns setores como extremamente exaustivas, dados os movimentos repetitivos relacionados a atividades manuais dependentes de força, bem como a baixa temperatura e contração física estática (MESQUITA, 2005), exigem dos profissionais do setor frigorífico a adequação às peculiaridades das atividades executadas. Nesse sentido, o autor destaca que as mulheres são mais sensíveis devido à sua condição feminina, relacionada a fatores hormonais e constitucionais, sendo ainda mais suscetíveis à tensão no trabalho e às lesões por traumas cumulativos. Assim, infere-se que esses fatores também podem ser relevantes na prioridade atribuída aos valores do trabalho por homens e mulheres no âmbito dessas organizações.

A partir dessas considerações, buscou-se discutir a percepção dos funcionários de uma indústria frigorífica acerca das temáticas "valores relativos ao trabalho" e "gênero", procurando responder a seguinte questão central de pesquisa: *Existe diferença de percepção entre homens e mulheres quanto aos valores relativos ao trabalho?*

Assim, a fim de contribuir para a exploração do tema, neste estudo objetiva-se: (i) *identificar os valores relativos ao trabalho adotados pelos funcionários de uma indústria frigorífica exportadora;* e (ii) *verificar se há diferenças entre homens e mulheres quanto à hierarquia de valores relativos ao trabalho.*

Na próxima seção, são apresentados os valores relativos ao trabalho, como princípios orientadores dos indivíduos nas atividades laborais. Na seção três, apresentam-se as relações entre valores e gênero. Na seção seguinte, são enfatizados os aspectos metodológicos relacionados à coleta e análise dos dados, para posteriormente (seção quatro) analisar os resultados encontrados. Por fim, na seção cinco, são detalhadas as considerações acerca do estudo realizado, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: ENTENDENDO OS PRINCÍPIOS QUE LEVAM AS PESSOAS A TRABALHAR

O trabalho, além de ter caráter utilitário, significa para o trabalhador uma forma de afirmar sua identidade por meio das atribuições individuais, inseridas por ele na realização da tarefa (DEJOURS, 1997). Ademais, Porto e Tamayo (2007) afirmam que o trabalho caracteriza-se como agente de relações sociais e de produção de bens de consumo, proporcionando a satisfação das necessidades pessoais.

Percebe-se, através dessa perspectiva, que os valores relativos ao trabalho assumem papel significativo no atual contexto social, visto que orientam o comportamento dos indivíduos em relação ao trabalho. Conforme Ros, Schwartz e Surkiss (1999), os valores relativos ao trabalho definem-se como princípios ou crenças, sobre comportamentos, que guiam as avaliações acerca de resultados e alternativas no contexto laboral. Seguindo esta linha, Porto e Tamayo (2003, p. 146) definem os valores do trabalho como

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

Sob essa ótica, os valores gerais demonstram exercer influência sobre a importância que os indivíduos atribuem ao trabalho. Ros, Schwartz e Surkiss (1999) afirmam que os valores do trabalho são influenciados pelos valores individuais gerais, ou seja, quanto mais os valores gerais são importantes para a pessoa, mais ela buscará esses valores no contexto do trabalho. Assim, os valores relativos ao trabalho caracterizam-se como uma das facetas dos valores individuais (ELIZUR; SAGIE, 1999).

Esses valores individuais, conforme Schwartz e Bilsky (1987) correspondem a representações cognitivas de três necessidades humanas universais: necessidades biológicas, sociais de interação e

socioinstitucionais de sobrevivência e bem estar dos grupos. Com base nessas exigências Schwartz (1992, *apud* Schwartz, 2005), desenvolveu uma tipologia contendo dez tipos motivacionais de valores, organizados em uma estrutura bidimensional. Estes tipos motivacionais de valores estão organizados em duas dimensões: *abertura à mudança* (autodeterminação, estimulação e hedonismo) versus *conservação* (segurança, conformidade e tradição); *autopromoção* (poder, realização e hedonismo) versus *autotranscendência* (universalismo e benevolência).

Assim, Sagiv e Schwartz (2005) afirmam que as dimensões propostas na tipologia motivacional de valores são consideradas bipolares, pois abertura à mudança, entendida como a perspectiva da organização em promover inovações, criatividade e independência de seus funcionários, opõe-se à conservação, a qual visa à manutenção do *status quo*. Da mesma forma, a dimensão autopromoção, apresenta valores que privilegiam os interesses individuais, opondo-se à dimensão autotranscendência, que visa o bem-estar da sociedade e a harmonia no convívio social (SCHWARTZ, 2005).

A partir dos tipos motivacionais de valores propostos por Schwartz, foram identificados, por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), quatro tipos de valores relativos ao trabalho: *intrínseco*, relacionado a metas obtidas pelo conteúdo do trabalho; *extrínseco*, referindo-se às metas obtidas pelos resultados do trabalho; *social* pertinente com a busca de relacionamentos interpessoais; e *prestígio*, compreendido como a busca pelo poder e reconhecimento através do trabalho.

No contexto nacional, Porto e Tamayo (2003), também embasados na Teoria de Valores de Schwartz, desenvolveram a Escala de Valores relativos ao Trabalho, pertinente à realidade brasileira, estabelecendo a relação entre a estrutura dos valores individuais e os valores relativos ao trabalho. O modelo proposto pelos referidos autores aponta quatro dimensões dos valores relativos ao trabalho: *realização no trabalho*, referindo-se à busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia; *relações sociais*, enfatizando a busca de relações sociais positivas e de contribuições para a sociedade; *prestígio*, que se reflete na busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência; e *estabilidade*, abordando a busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Dessa forma, percebe-se a semelhança entre a Teoria de Valores Individuais proposta por Schwartz (1992, *apud* SCHWARTZ, 2005), o modelo de Valores Relativos ao Trabalho desenvolvido por Ros, Schwartz e Surkiss (1999) e a Escala de Valores relativos ao Trabalho, criada pelos autores Porto e Tamayo (2003). As dimensões dos valores do trabalho

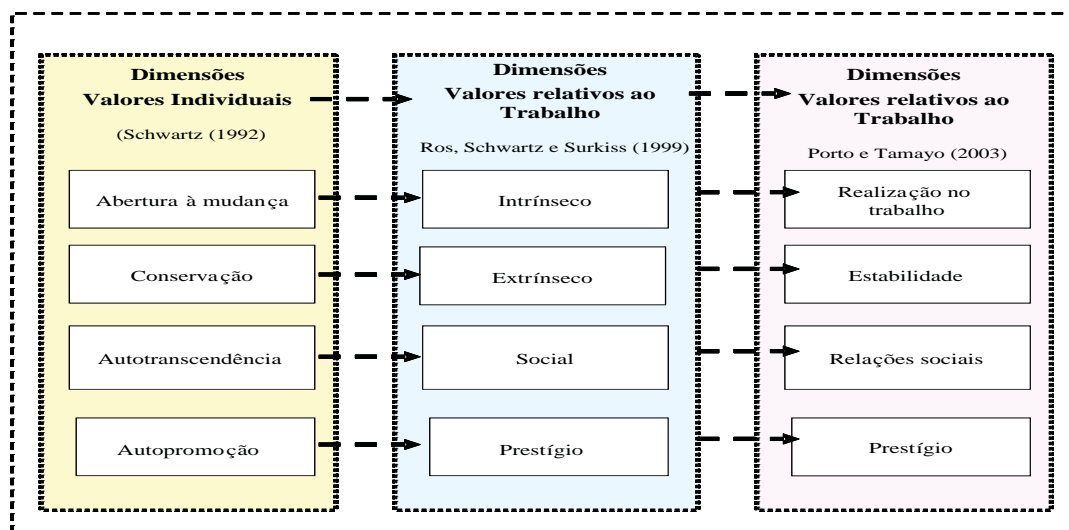


Figura 01- Interface entre os valores individuais e os valores relativos ao trabalho
 Fonte: Elaborado a partir de Schwartz (2005); Ros, Schwartz e Surkiss (1999); Porto e Tamayo (2003).

Assim, como afirmam Porto e Tamayo (2003), os valores individuais apresentam uma estrutura universal e a partir dela, estruturas específicas são formadas para contextos específicos, como o

trabalho, demonstrando alinhamento entre os estudos internacionais e nacionais (PORTO; TAMAYO, 2003). Com isso, Abu-Saad e Isralowitz (1997) mencionam que a valorização do trabalho confere a homens e mulheres a possibilidade de poder decidir suas escolhas para carreira, bem como formas de recompensa. Percebe-se, assim, que o estudo acerca da percepção dos valores do trabalho para homens e mulheres merece especial atenção.

3 COMPREENDENDO AS RELAÇÕES ENTRE GÊNERO E VALORES DO TRABALHO

A discussão sobre gênero torna-se interessante e necessária, principalmente no contexto organizacional. Conforme afirmam Rosa e Brito (2008), as mulheres têm conquistado espaços, no âmbito empresarial, que estão modificando a dinâmica das relações de trabalho. Corroborando, Capelle *et al.* (2006) salientam que a crescente inserção do contingente feminino nas organizações tem alterado o comportamento da mão-de-obra e das relações laborais. Contudo, os autores acrescentam que, mesmo com o aumento da participação delas em praticamente todas as atividades e com vários direitos conquistados, ainda existem muitas desigualdades em relação ao gênero masculino, o que justifica pesquisas sobre o tema.

Outro fator que desperta o interesse na pesquisa sobre gênero é destacado por Abu-Saad e Isralowitz (1997), os quais destacam que homens e mulheres possuem diferentes motivações, satisfação e valorização em relação ao trabalho. Neste sentido, desempenham as atividades laborais de maneira distinta, mesmo em cargos similares, dada a hierarquia de valores pessoais e culturais. Tchaicovsky e Elizur (2000) salientam também, que é essencial conhecer os valores mais importantes para homens e mulheres, a fim de apoiar suas atitudes e comportamentos. Conforme os autores, homens tendem a colocar maior ênfase em valores do trabalho que indicam orientação empreendedora; enquanto as mulheres apresentam-se mais direcionadas para aspectos de socialização.

Moore e Ollenburger (1986, *apud* ABU-SAAD; ISRALOWITZ, 1997) corroboram com esta visão, ao afirmarem que ao se referir às diferenças de gênero para os valores do trabalho, observa-se que os homens dão mais valor à conquista, à concorrência, progressão na carreira, estimulação intelectual, autonomia, prestígio, alto rendimento, carreira e sucesso; enquanto as mulheres atribuem maior importância às interações sociais e relações, estética, rotinas de trabalho e de lazer. Conforme Cohen (2003), os valores tidos como femininos, como a sensibilidade, a flexibilidade e a habilidade em cuidar de pessoas, têm sido amplamente requeridos no mundo corporativo.

Em âmbito nacional, Silveira (2006) também identificou que há diferenças de atribuição de importância a valores relativos ao trabalho entre gênero. Segundo a autora, a necessidade de afiliação social é maior para homens do que para mulheres, o que contraria grande parte da literatura vigente e instiga mais estudos sobre o tema. Neste trabalho, verificou-se que os homens atribuem maior importância ao fato de conhecer pessoas e ter condições de sustentar-se; enquanto as mulheres atribuem maior valor à satisfação pessoal e prazer no que fazem.

Contrariamente, Tamayo (2007a) destaca que homens priorizam valores individuais (Hedonismo e Estimulação), e as mulheres são atraídas por valores cuja meta motivacional aponta para os interesses coletivos (Benevolência, Tradição, Conformidade) e mistos (Segurança e Filantropia). Conforme o autor, elas dão mais preferência às metas coletivas, sendo o seu perfil axiológico nitidamente mais alcêntrico; enquanto eles dão prioridade às metas pessoais, manifestando tendência ao idiocentrismo. Ainda, referente aos valores relativos ao bem-estar da família e dos grupos de referência, à segurança, à tradição, à conformidade e à filantropia, os coeficientes de importância das mulheres são superiores aos dos homens (TAMAYO, 2007a).

Neste mesmo sentido, Solomon e Fernald (1988) apresentam como valores típicos das mulheres a saúde, o auto-respeito, a segurança familiar, a liberdade e senso de realização; bem como os valores instrumentais: honestidade, responsabilidade, independência, ambição e capacidade. Ainda, Machado (1999) sugere que os valores das mulheres são marcados pelo senso de responsabilidade, o que implica maior satisfação dos envolvidos no processo de trabalho. A autora acresce o desejo de realização e o estilo de liderança, voltado para as pessoas e não para as tarefas.

Ao se analisar o gênero associado aos valores do trabalho, identifica-se que homens e as mulheres apresentam características divergentes. Conforme Helgesen (1999), as mulheres desejam quebrar padrões por meio de novas estratégias e improvisações, tendo como prioridade a comunicação, harmonia, igualdade, amor e o relacionamento interpessoal. Já os homens, apresentam preocupações direcionadas para o alcance de resultados, objetivos, *status*, poder, e competitividade.

Um melhor entendimento dessas constatações sobre diferentes prioridades atribuídas aos valores do trabalho por homens e mulheres, pode ser visualizado no Quadro 01, que apresenta os principais resultados dos estudos empíricos acerca dessa temática.

Autores	Valores do Trabalho Prioridades Gênero Feminino	Valores do Trabalho Gênero Prioridades Gênero Masculino
Moore e Ollenburger (1986)	Interações sociais, estética, rotinas de trabalho e de lazer	Conquista, concorrência, progressão na carreira, estimulação intelectual, autonomia, prestígio, alto rendimento, carreira e sucesso
Helgesen (1999)	Comunicação, harmonia, igualdade, amor e relacionamento interpessoal	Resultados, objetivos, <i>status</i> , poder e competitividade
Tchaicovsky e Elizur (2000)	Socialização	Orientação empreendedora
Silveira (2006)	Satisfação pessoal e prazer no que faz	Afiliação social, conhecer pessoas e ter condições de sustentar-se
Tamayo (2007a)	Interesses coletivos: Benevolência, Tradição, Conformidade; Interesses mistos: Segurança e Filantropia	Interesses individuais: Hedonismo e Estimulação

Quadro 01: Resumo dos resultados dos estudos sobre Valores do trabalho e gênero
 Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados desses estudos evidenciam as assimetrias em relação às prioridades atribuídas aos valores do trabalho por homens e mulheres. Neste sentido, Abu-Saad e Isralowitz (1997), afirmam haver discrepância entre as expectativas dos empregados e empregadas e a capacidade das organizações de atendê-las. Isso decorre das diferentes motivações e valorizações dos homens e mulheres, que podem levar a maior ou menor satisfação no trabalho, rotatividade e desempenho.

4 MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo, de cunho quantitativo, caracteriza-se por uma pesquisa descritiva, a qual, segundo Aaker, Kumar e Day (2004), tem como propósito obter informações precisas sobre algum aspecto do mercado ou de alguma população específica, provendo o pesquisador de dados e proporções acerca de indivíduos, organizações e grupos (MATTAR, 1993). A estratégia de pesquisa foi o estudo de caso, o qual, conforme Yin (2006) visa a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro do contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Esta abordagem foi aplicada a uma indústria frigorífica internacionalizada localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Atualmente, ela é a maior exportadora da região, conforme dados do Departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Comércio Exterior (DEPLA, 2009), com um faturamento estimado de 12 milhões ao mês, exportando para diversos países, como Rússia, Chile, Ucrânia e alguns países asiáticos. Frente a isso, recentemente, a empresa sofreu transformações estruturais, ampliando seu parque industrial e aumentando a capacidade

produtiva. Ainda, recebeu certificações internacionais, como a *Hazard Analysis and Critical Control Points* (HACCP), refletindo diretamente na atuação e formação de seus funcionários. Acrescenta-se também, que este frigorífico é um dos maiores empregadores locais, possuindo 427 funcionários.

Para a coleta de dados, utilizaram-se questionários aplicados a uma amostra não-probabilística de 130 funcionários, sendo 100 homens e 30 mulheres. Destes, 108 (83,1%) pertencem à produção, englobando, desossadores, abatedores, auxiliares de produção, operadores de máquina, líderes do setor de corte e de desossa, motoristas e magarefes; e 22 (16,9%) funcionários administrativos, do qual fazem parte o departamento administrativo, qualidade e segurança do trabalho. Ao investigar funcionários de diversos setores buscou-se obter uma visão global das áreas da empresa, obtendo-se uma análise holística do modo como homens e mulheres enfatizam os Valores Relativos ao Trabalho.

O instrumento aplicado foi baseado na Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003), sendo composto por 45 itens, divididos em 4 dimensões (realização no trabalho, estabilidades, relações sociais, prestígio) apresentados numa escala tipo *likert* de cinco pontos, variando de nada importante (1) a extremamente importante (5). Desta forma, o instrumento final foi composto por 45 questões da EVT e 6 questões de identificação do perfil, tempo de empresa, setor de atuação e cargo ocupado pelo respondente. Salienta-se, que a distribuição dos questionários entre homens e mulheres foi aleatória, não se podendo abranger um número exato e semelhante de cada um deles, o que pode caracterizar-se como uma limitação do método escolhido. Além disso, foi realizada a análise documental de manuais da empresa, estatutos, histórico e *site* na internet.

Para melhor compreensão da metodologia utilizada e do objetivo do trabalho, a Figura 02

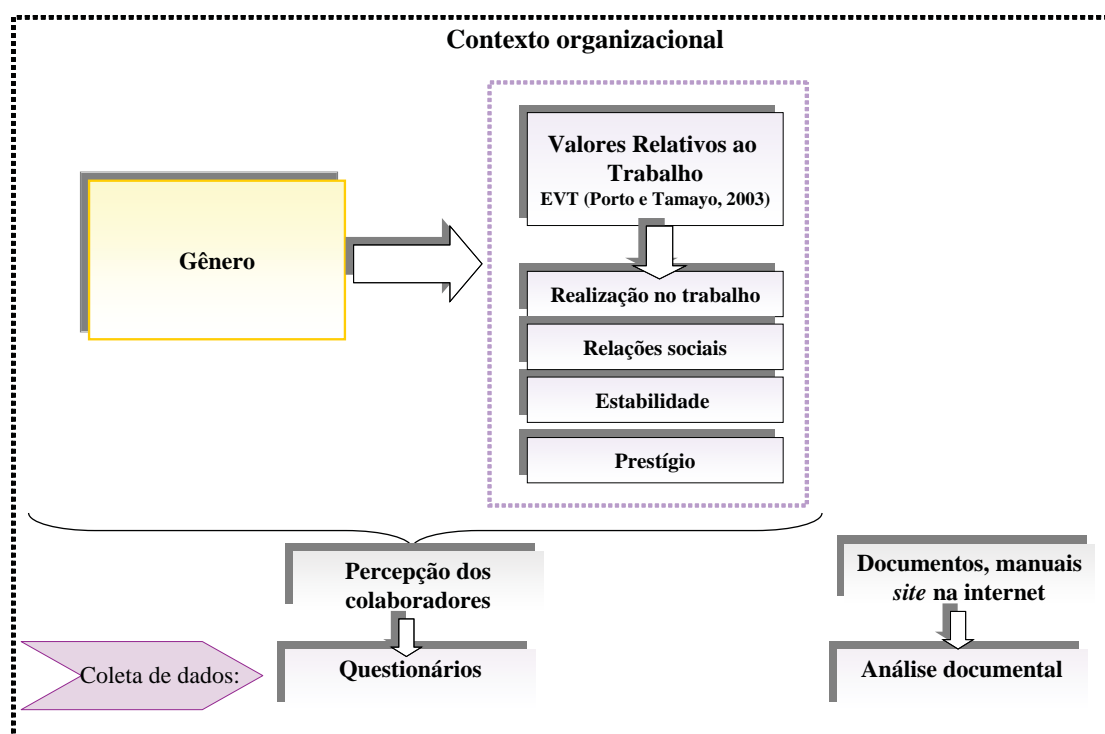


Figura 02 - Desenho de pesquisa
 Fonte: elaborado pelos autores

Para o processamento e análise dos dados foram utilizados os *softwares* "Windows Excel[®]" e "Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 13.0", a fim de realizar os testes estatísticos descritivos, teste *t* para amostras independentes, análise fatorial exploratória e cálculo do coeficiente alfa de Cronbach. De acordo com HAIR *et al.* (2005), o teste *t* avalia se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras ocorrem por acaso ou se houve uma diferença verdadeira. Sobre a análise fatorial exploratória, o autor afirma que ela analisa a estrutura de interrelações (covariâncias) existentes entre um grande número de variáveis com a definição de uma série de

dimensões subjacentes comuns, conhecidas como fatores. Para identificar a confiabilidade interna desses fatores, calcula-se o coeficiente alfa de Cronbach, através do somatório das variâncias dos itens e de toda a escala (MALHOTRA, 2006).

5. RESULTADOS

Esta seção está dividida em três partes. A primeira aborda, sumariamente, a descrição da empresa focal e da amostra investigada. Já as outras duas, apresentam como foco a análise dos valores relativos ao trabalho, sendo que, inicialmente, estes são discutidos através da percepção dos funcionários, em âmbito geral. Posteriormente, a fim de responder ao problema de pesquisa, faz-se a análise da percepção de homens e mulheres quanto à hierarquia desses valores.

5.1 Apresentação da Organização e dos Entrevistados

A organização, objeto deste estudo, é uma indústria frigorífica localizada na região central do Rio Grande do Sul, que atua como empresa exportadora há aproximadamente cinco anos. Segundo análise documental do histórico da organização e o *site* na internet, a empresa caracteriza-se por uma organização familiar, presente no ramo há mais de 35 anos, sendo que suas atividades abrangem o recebimento de matéria-prima, abate linhas de desossa, embalagem, estocagem e transporte. O frigorífico está instalado em uma área total de 15.462 m², dispendo, inclusive, de departamentos especializados pelo controle de qualidade do processo produtivo.

A unidade industrial recentemente passou por um processo de ampliação e modernização, garantindo um posicionando da empresa entre os frigoríficos de vanguarda do sul do Brasil. Além disso, há pouco tempo, a empresa recebeu certificações internacionais (GMP- *Good Manufacturing Practice*, SSOP- *Sanitation Standard Operating Procedures* e HACCP- *Hazard Analysis and Critical Control Points*) confiando qualidade a seu processo produtivo, que visa atender as normas e especificidades de cada país. Atualmente, a empresa está em processo de expansão de suas atividades comerciais, principalmente aos países da Europa.

Sobre a amostra investigada, destaca-se que foi composta por 130 pessoas, que possuem, em média 31 anos, sendo que a maioria delas, 84,4%, possui até 30 anos. Sobre a escolaridade dos mesmos, 35 deles (26,9%) possuem ensino fundamental incompleto, sendo todos funcionários do setor produtivo da empresa, e 34 (26,2%) ensino médio completo, sendo que 7 desses funcionários pertencem ao setor administrativo. Em relação ao tempo de empresa, este se configura, em média, em dois anos. Com relação ao gênero dos participantes do estudo, 100 (76,9%) deles foram homens e 30 (23,1%) mulheres. Da mesma forma, Pereira, Machado e Boas (2008), em estudo realizado junto a duas indústrias frigoríficas, constataram que a participação feminina correspondeu a 28,7% e 37,4% da mão-de-obra total, evidenciando um desequilíbrio da participação da mulher em agroindústrias.

5.2 Valores relativos ao trabalho: Compreendendo a Percepção dos Funcionários

Conforme Tamayo (2005) e Góes (2006), o indivíduo se compromete com a organização se estiver, primeiramente, comprometido com suas metas individuais. Desta forma, a primeira constatação deste estudo, refere-se à percepção de importância compartilhada entre os entrevistados sobre os valores relativos ao trabalho, evidenciada pelos baixos desvios padrão, conforme a Tabela 01. Percebe-se que todos são inferiores a um, com exceção do desvio-padrão relativo ao construto prestígio, comprovando que os respondentes foram coerentes em suas opiniões, não havendo grande divergência.

Em relação às variáveis que compõem os quatro construtos dos Valores Relativos ao Trabalho, destacadas na Tabela 01, ressalta-se que as de maior valor foram as seguintes: (45) trabalho em equipe e (23) bom relacionamento com os colegas, pertencentes ao *fator relações sociais*, o qual obteve a segunda maior média entre os fatores (3,94). Isto demonstra que os funcionários valorizam o relacionamento interpessoal, percebendo o trabalho como um veículo para as relações sociais (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999).

Outra constatação refere-se ao fator Estabilidade, o qual obteve a maior média (4,01), demonstrando que os entrevistados enfatizam a segurança no emprego, a fim de garantir sua independência financeira (02) e ter melhores condições de vida (43), pois estas variáveis apresentaram as maiores médias deste fator (4,22). Como afirmam Ros, Schwartz e Surkiss (1999) os funcionários que priorizam os valores relacionados à estabilidade buscam segurança no trabalho, com o objetivo de possuir uma renda necessária à manutenção da ordem de suas vidas.

Por outro lado, as variáveis que obtiveram a menor média foram as seguintes: (33) ter fama e (15) seguir a profissão da família, oriundas do fator *prestígio* que obteve a menor média entre as dimensões (3,28). Os resultados justificam-se pela natureza do trabalho na indústria frigorífica, onde a prioridade não demonstra estar centrada na busca por prestígio, autoridade, e fama, através das atividades laborais (PORTO; TAMAYO, 2003). Da mesma forma, Góes (2006), através de um estudo realizado com funcionários de uma instituição financeira pública, identificou que o fator prestígio apresentou a menor média entre os fatores.

Tabela 01. Média e desvio padrão das questões referentes aos Valores Relativos ao Trabalho.

Valores relativos ao Trabalho	Variáveis	Média	Desvio
Realização no trabalho Alfa do fator= 0,8999	10. Ter prazer no que faço	4,12	0,88
	13. Trabalho interessante	3,91	0,91
	16. Gostar do que faço	4,03	1,03
	12. Satisfação pessoal	3,95	0,96
	14. Crescimento intelectual	3,84	0,97
	05. Trabalho significativo	3,91	1,01
	04. Realização profissional	4,05	0,97
	07. Trabalho intelectualmente estimulante	3,47	1,18
	08. Autonomia	3,74	1,05
	24. Identificar-me com o trabalho	3,90	0,97
	30. Realização pessoal	4,03	1,03
	40. Trabalho variado	3,50	1,05
	41. Aprimorar conhecimentos profissionais	4,08	0,96
	44. Originalidade e criatividade no trabalho	3,89	0,88
	39. Ser feliz com o trabalho	4,14	0,88
		Média Geral para o fator	3,90
Relações sociais Alfa do fator= 0,8447	03. Combater injustiças sociais	3,57	1,12
	11. Conhecer pessoas	3,97	0,93
	19. Ser útil para a sociedade	4,07	0,96
	20. Auxiliar os colegas	4,10	0,90
	23. Bom relacionamento com colegas	4,25	0,84
	26. Amizade com colegas	4,11	0,95
	28. Ter compromisso social	3,70	1,00
	29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	3,79	0,88
	21. Preservar minha saúde	4,24	0,96
	32. Mudar o mundo	3,08	1,18
	36. Ajudar os outros	3,94	0,95
	45. Trabalho em equipe	4,41	0,89
		Média Geral para o fator	3,94

Prestígio do fator= 0,8590	Alfa	6. Competitividade	3,24	1,16
		15 Seguir a profissão da família	2,98	1,36
		17. Status no trabalho	3,51	1,11
		22. Ter prestígio	3,71	1,14
		25. Supervisionar outras pessoas	3,18	1,25
		31. Superioridade individual	3,57	1,12
		33. Ter fama	2,40	1,26
		34. Ter notoriedade	3,11	1,19
		38. Enfrentar desafios	3,95	0,94
		42. Obter posição de destaque	3,44	1,20
		27. Competir com colegas	3,03	1,29
		Média geral para o fator		3,28
Estabilidade do fator= 0,7901	Alfa	01. Estabilidade financeira	3,95	0,96
		02. Independência financeira	4,18	0,87
		09. Poder me sustentar	4,08	1,04
		18. Ganhar dinheiro	4,10	0,97
		35. Estabilidade no trabalho	3,84	1,05
		37. Suprir necessidades materiais	3,70	0,97
		43. Ter melhores condições de vida	4,22	0,87
		Média geral para o fator		4,01

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Na etapa de validação dos fatores da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), verificou-se a confiabilidade de cada um, através do coeficiente *Alfa de Cronbach*, obtendo-se valores superiores a 0,79 em todos os construtos. Estes resultados comprovam que o valor do alfa pode ser considerado bom para o construto *estabilidade* (alfa 0,79), e muito bom (alfas superiores a 0,84) para os demais construtos (HAIR *et al.*, 2005). Os alfas finais obtiveram valores similares aos do estudo pioneiro sobre valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003), corroborando a confiabilidade dos construtos teóricos.

A partir dessas constatações referentes à percepção geral dos funcionários da empresa focal quanto aos valores relativos ao trabalho, parte-se para a verificação da existência de diferenças entre homens e mulheres, quanto à hierarquia de valores relativos ao trabalho.

5.3 Hierarquia de Valores relativos ao Trabalho: Analisando a Percepção de Homens e Mulheres

A fim de contemplar o segundo objetivo deste trabalho, buscou-se identificar possíveis diferenças entre homens e mulheres acerca da hierarquia de valores relativos ao trabalho. Assim, a partir da composição das dimensões e variáveis da EVT, compararam-se as médias atribuídas pelos funcionários, a fim de verificar discrepâncias relacionadas ao gênero, por meio do teste t para amostras independentes. Esse teste visa comparar as médias de uma variável quantitativa em dois grupos diferentes de casos (PESTANA; GAGEIRO, 2003), neste estudo homens e mulheres. Previamente à aplicação do teste t, realizou-se o teste F para avaliar a igualdade das variâncias, visando decidir se o teste t deveria ser homocedástico ou heterocedástico.

A Tabela 02 ilustra as médias e os desvios-padrão para homens e mulheres, das variáveis relacionadas aos valores do trabalho, que foram significativas a 95% de confiança pelo teste t para amostras independentes, bem como as dimensões a que pertencem.

Tabela 02 - Média e desvio-padrão, para homens e mulheres, das questões significativas pelo teste t para amostras independentes

Dimensões/Variáveis EVT	Homens		Mulheres		Teste t	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Valor	Sig.
Realização no Trabalho	3,81	0,63	4,21	0,58	-3,13	0,00
10. Ter prazer no que faço	4,01	0,89	4,50	0,73	-3,07	0,00
13. Trabalho interessante	3,83	0,93	4,16	0,79	-1,93	0,05
12. Satisfação pessoal	3,84	0,96	4,33	0,84	-2,72	0,01
05. Trabalho significativo	3,81	1,02	4,23	0,94	-2,09	0,04
04. Realização profissional	3,92	1,00	4,47	0,73	-3,28	0,00
08. Autonomia	3,61	1,08	4,18	0,85	-3,02	0,00
24. Identificar-me com o trabalho	3,80	1,00	4,23	0,77	-2,49	0,02
30. Realização pessoal	3,92	1,07	4,40	0,81	-2,62	0,01
39. Ser feliz com o trabalho	4,06	0,90	4,40	0,77	-2,09	0,04
Relações Sociais	3,92	0,60	3,98	0,59	-0,51	0,61
20. Auxiliar os colegas	4,03	0,91	4,34	0,84	-1,74	0,05
Prestígio	3,28	0,76	3,30	0,78	-0,13	0,90
6. Competitividade	3,26	1,22	3,16	0,94	0,50	0,05
22. Ter prestígio	3,72	1,13	3,60	1,18	0,07	0,03
25. Supervisionar outras pessoas	3,08	1,28	3,51	1,07	-1,85	0,02
31. Superioridade individual	3,60	1,11	3,47	1,17	0,59	0,01
27. Competir com colegas	3,12	1,27	2,73	1,34	1,45	0,05
Estabilidade	3,92	0,66	4,30	0,46	-2,80	0,01
01. Estabilidade financeira	3,84	0,96	4,33	0,88	-2,63	0,01
02. Independência financeira	4,06	0,89	4,57	0,67	-3,36	0,00
09. Poder me sustentar	3,98	1,07	4,41	0,85	-2,23	0,00
35. Estabilidade no trabalho	3,76	1,11	4,09	0,80	-1,81	0,05

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Quanto à **Realização no Trabalho**, pode-se constatar, através dos resultados do teste t (sig 0,00) ao nível de 5% de significância, que houve diferença significativa de média, sendo que as mulheres apresentaram valores superiores (4,21) em relação aos homens (3,81). Em decorrência disso, evidencia-se que, em média, as mulheres priorizam mais a realização no trabalho, quando comparadas aos homens.

Pode-se identificar também, que nove das quinze variáveis da dimensão Realização no Trabalho apresentaram médias superiores e significativas para as mulheres, remetendo a compreensão de que as funcionárias da empresa focal priorizam ter prazer no que fazem (10), executar trabalho interessante (13) e significativo (05), ter satisfação (12), realização pessoal (30) e profissional (04), bem como ter autonomia (08), identificar-se (24) e ser feliz com o trabalho (39). Estes resultados corroboram a percepção de Morin (2001), ao afirmar que os indivíduos buscam um sentido para as atividades laborais através de um trabalho interessante e variado, com muita autonomia para poder decidir como fazê-lo. Além disso, Silveira (2006), através de um estudo com homens e mulheres de uma empresa do setor elétrico, constatou que as mulheres atribuem maior importância à satisfação pessoal e obtenção de prazer no que fazem, como corroborado neste estudo.

Já para a dimensão **Relações Sociais**, que visa à harmonia no convívio social, através do relacionamento positivo dos indivíduos e o bem-estar das pessoas próximas e da sociedade (SCHWARTZ, 2005; TAMAYO, 2007b), não foram constatadas diferenças significativas de média. Entretanto, para a variável (20) auxiliar os colegas, evidenciou-se que há diferença entre gênero, sendo que as mulheres, em média, consideram mais importante realizar esse auxílio. Este resultado confirma a teoria dos valores relacionados ao trabalho, que explicita que as mulheres

atribuem maior importância às interações sociais, dando preferência às metas que estão a serviço do grupo e da coletividade em geral (MOORE; OLLENBURGER, 1986 *apud* ABU-SAAD; ISRALOWITZ, 1997; TAMAYO, 2007a).

Em relação à dimensão **Prestígio**, relacionada à autopromoção, ao sucesso profissional, status social, bem como controle ou domínio sobre pessoas e recursos (SCHWARTZ, 2005), também não se encontrou diferença de média significativa através do teste t. No entanto, para as variáveis (6) competitividade, (22) ter prestígio, (31) superioridade individual e (27) competir com colegas, em média, os homens demonstram priorizar mais estas questões, confirmando os pressupostos teóricos defendidos por Helgesen (1999) de que os homens visam o *status* e o poder, para tornarem-se competitivos. Por outro lado, a variável (25) supervisionar pessoas evidencia que, em média, as mulheres atribuem maior importância à supervisão quando comparadas aos homens. Tal resultado remete a compreensão de que, mesmo as mulheres atribuindo importância aos interesses coletivos, suas prioridades envolvem também a comunicação e o relacionamento interpessoal (HELGESEN, 1999), relacionados ao gerenciamento e supervisão de equipes de trabalho.

Por fim, observa-se que as mulheres obtiveram média superior e significativa (4,30) em relação à média dos homens (3,92) no construto **Estabilidade**, confirmando que elas tendem a considerar mais importante a estabilidade no trabalho, associando as atividades laborais como provedoras da segurança física, material, pessoal e social dos indivíduos (ROS; GRAD, 2005). Ressalta-se ainda, que o tempo de empresa, em média dois anos, pode ter contribuído para a valorização do fator estabilidade, revelando o desejo de permanência na empresa.

Ainda em relação à dimensão Estabilidade, percebeu-se que, em média, as mulheres atribuem maior importância às variáveis (01) estabilidade financeira, (02) independência financeira, (09) poder sustentar-se e (35) estabilidade no trabalho. Estas perspectivas foram contrárias aos resultados encontrados por Silveira (2006), em que a maioria dos homens atribuiu mais importância à estabilidade relacionada à independência financeira e ao poder de sustentar-se. Como afirmam Ros, Schwartz e Surkiss (1999) os funcionários que priorizam os valores relacionados à estabilidade buscam segurança no trabalho, com o objetivo de possuir uma renda necessária à manutenção da ordem de suas vidas. Esses resultados ilustram ainda, que, na amostra investigada, as mulheres atribuem importância à estabilidade financeira, principalmente relacionada à garantia de sobrevivência pessoal e familiar, evidenciando o papel desempenhado por eles como chefes de família, provedoras ou participantes ativas na composição da renda familiar.

Os estudos desenvolvidos por Silva, Mendonça e Zanini (2010), também revelaram haver diferenças estatisticamente significativas nas prioridades de valores relativos ao trabalho em relação a homens e mulheres. Segundo estes mesmos autores, há uma tendência de as mulheres priorizarem valores relativos à realização e estabilidade o que pode estar relacionado ao crescente papel da mulher de provedora familiar assumindo responsabilidades voltadas à manutenção da família.

Em suma, dada a complexidade que envolve as relações entre valores do trabalho e gênero, pode-se inferir que existem diferenças entre homens e mulheres quanto à hierarquia de valores relativos ao trabalho. Assim, para um melhor entendimento dos resultados optou-se por elaborar a Figura 03, comparando as variáveis indicadas como preferenciais pelos participantes da pesquisa.

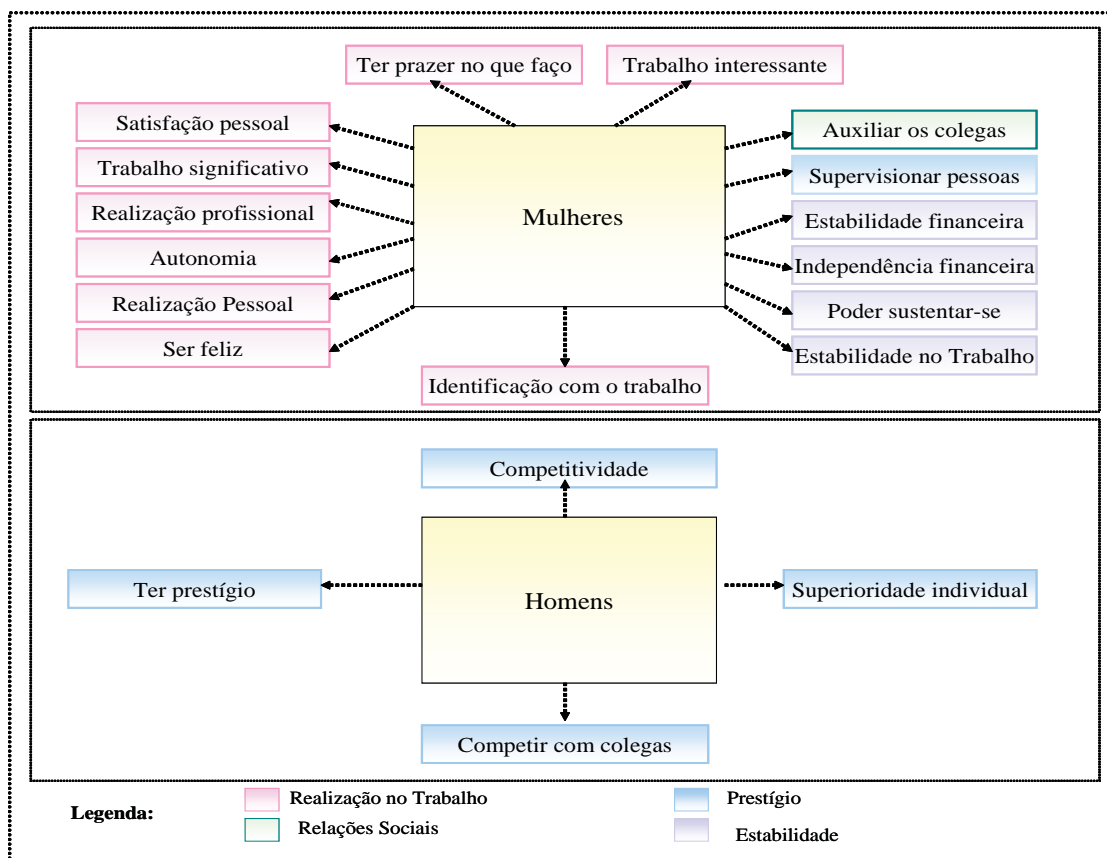


Figura 03 - Comparativo gênero e valores relativos ao trabalho
 Fonte: elaborado pelos autores

Observa-se, na Figura 03, que a prioridade das mulheres relaciona-se, principalmente, a valores relacionados à Realização no Trabalho, enquanto os homens valorizam o Prestígio, relacionado à competitividade, superioridade individual e competitividade com os colegas. Este resultado é corroborado por Tamayo (2007a), ao afirmar que as mulheres dão preferência às metas que estão a serviço do *ingroup* e da coletividade em geral, sendo as suas metas individuais subordinadas à procura da integridade e segurança da família, harmonia das relações e interdependência de todos na sociedade. Os homens, ao contrário, dão prioridade às metas pessoais sobre as metas do grupo e da coletividade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo procurou-se identificar, através da percepção dos profissionais de uma indústria frigorífica, se há diferenças entre homens e mulheres quanto à hierarquia de valores relativos ao trabalho, valendo-se do pressuposto defendido por Bardage, Artech e Silva (2005) de que existe distinção entre gênero e hierarquia de valores do trabalho.

Na empresa focal houve o predomínio de funcionários do sexo masculino (76,9%), confirmando a menor participação das mulheres (23,1%), fato corroborado por Pereira, Machado e Boas (2008) quando se considera o setor agroindustrial.

De maneira geral, percebeu-se que os entrevistados valorizam, principalmente, o trabalho em equipe e o bom relacionamento com os colegas, vislumbrando no trabalho um meio para a ampliação das relações sociais (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999). Também recebeu destaque a segurança no emprego, fator que está relacionado à independência financeira e melhores condições de vida. Tal constatação está diretamente ligada às características da amostra investigada, composta em sua maioria por funcionários do setor produtivo, com escolaridade fundamental. Os quatro fatores

investigados (realização no trabalho, estabilidades, relações sociais e prestígio) apresentaram boa confiabilidade, indicando consistência do instrumento de coleta de dados.

A partir dessas verificações, realizou-se a análise comparativa de gêneros, a qual indicou que homens e mulheres enfatizam de maneira distinta os Valores Relativos ao Trabalho. Assim, na dimensão Realização no Trabalho, em média, as mulheres apresentaram valores superiores, evidenciando que elas atribuem importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal, através da execução de um trabalho interessante que as deixem felizes no ambiente laboral. Outra constatação recai sobre a dimensão Relações Sociais, a qual evidenciou que as mulheres priorizam o auxílio aos colegas, indicando que elas atribuem maior importância às interações sociais e aos interesses coletivos, como destacado por Tamayo (2007a).

Quanto à dimensão Prestígio, visualizou-se que os homens valorizam a competitividade, prestígio, superioridade individual e competição com os colegas. Já as mulheres, atribuíram maior importância à supervisão de pessoas, o que pode ser justificado por suas prioridades ao relacionamento interpessoal e ao processo de comunicação, como sugere Helgesen (1999). Finalmente, para a dimensão Estabilidade, observou-se que as mulheres obtiveram média superior em relação aos homens, especificamente atribuindo maior relevância às variáveis estabilidade e independência financeira e estabilidade no trabalho.

Esses resultados indicam que homens e mulheres, ao visualizarem os valores relativos ao trabalho de modo distinto, necessitam de ações motivacionais específicas por parte da empresa, direcionadas para cada necessidade. Por exemplo, tarefas que exijam grupos de trabalho podem ser mais direcionadas às mulheres, visto a necessidade delas de maior interação social. Já os homens podem realizar tarefas, que sejam valorizadas e remuneradas conforme a produtividade pessoal, dada a relevância que eles dão ao fator prestígio.

Cabe acrescentar as contribuições de Silva, Mendonça e Zanini (2010), ao sinalizarem para a necessidade de se ampliar a compreensão sobre os diversos fatores com os quais as representações do masculino e feminino estabelecem interface, tendo em vista a realização de intervenções de modo a reduzir o sexismo no âmbito do trabalho.

Quanto aos limites do estudo, destaca-se sua abrangência, se considerado o setor agroindustrial, visto que os dados foram coletados somente em uma indústria frigorífica, impossibilitando inferências para o setor. Dessa forma, um dos desafios para futuros estudos, seria expandir a investigação dessa temática para as demais organizações do segmento (e até mesmo de outros segmentos) e trabalhar com a abordagem qualitativa do assunto, a fim de obter informações mais aprofundadas.

REFERÊNCIAS

- AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.
- ABU-SAAD, I.; ISRALOWITZ, R. E.; Gender as a determinant of work value among university students in Israel. **Journal of Social Psychology**, v. 137, n. 6, p. 749-763, 1997.
- ANDRADE, A.L.S.; CAPELLE, M.C.A.; BRITO, M.; NETO, A.P.; BOAS, L.H. B.V. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **RAE-eletrônica**, v.1, n. 2, 2002.
- BARDAGI, M.P; ARTECHE, A. X. C.; SILVA, N. L. Projetos sociais com adolescentes em situação de risco: Discutindo o Trabalho e a orientação profissional como estratégias de intervenção. In: HUTZ, C. **Violência e risco na infância e adolescência. Pesquisa e Intervenção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.
- BENEDICTO, S. C.; SILVA, A.M.P.; PEREIRA, W.D. Relações de Gênero e Poder nas Organizações: uma análise do comportamento humano. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2007, Natal. **Anais do I EnGPR**: Natal, 2007. CD-ROM
- CAPELLE, M. C. A. *et al.* **A Produção Científica sobre Gênero na Administração**: Uma Meta-Análise. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 2008, Salvador. **Anais do XXX ENANPAD**: Salvador, 2006. CD-ROM.

COHEN, D. Autodestruição... ou morte! O novo recado de Tom Peters: se algo está dando certo... mude. São Paulo: Editora Abril, revista **EXAME**, 10 de novembro de 2003.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEPLA - Departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Comércio Exterior. **Empresas Exportadoras do Estado do Rio Grande do Sul por Faixa de Valor**. Disponível em <<http://www.portaldoexportador.gov.br>>. Acesso em: 08 fev. 2009.

ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. **Applied Psychology: An International Review**, v. 48, n.1, p. 73-87, 1999.

GÓES, A. M. M. **Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional**. 71 p. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2006.

HAIR., F. et al. Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HELGESEN, Sally. As mulheres e a nova economia. HESSELBELBEIN; COHEN. De líder para líder. São Paulo: Futura, 1999.

LYONS, S.T.; DUXBURY, L.E.; HIGGINS, C.A. A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. **Public Administration Review**, jul-ago, 2006.

MACHADO, H. V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora.. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 1999, Foz do Iguaçu. **Anais do XXIII ENANPAD**: Foz do Iguaçu, 1999. CD-ROM

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: 2006.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Editora Atlas, 1993.

MESQUITA, R.G. **Perfil epidemiológico das trabalhadoras de uma agroindústria do sul do Brasil. Joaçaba**, 2005. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Universidade do Oeste de Santa Catarina.

MORIN, E. Os Sentidos do Trabalho. In.: **Revista de Administração de Empresas RAE**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

OLIVEIRA, S. R. O. *et al.* Buscando o Sentido do Trabalho. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 2004, Curitiba. **Anais do XXVIII ENANPAD**: Curitiba, 2004. CD-ROM

PEREIRA, A. N. *et al.* A Inclusão Vertical de Gênero no Setor Bancário: Um Estudo Documental, Evolutivo e Comparativo do Banco do Brasil e do Bradesco. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 2008, Rio de Janeiro. **Anais do XXXII ENANPAD**: Rio de Janeiro, 2008. CD-ROM

PEREIRA, A.N.; MACHADO, V.L.; BOAS, A.A.V. A inserção feminina no mercado de trabalho do agronegócio: um estudo comparativo da Sadia e da Perdigão. Organizações **Rurais & Agroindustriais**, v. 10, n. 1, p. 23-34, 2008.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais**: a complementaridade do SPSS. Lisboa: Sílabo, 2003.

PORTO, J.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho- EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

PORTO, J.; TAMAYO, A. Estrutura dos Valores Pessoais: A Relação entre Valores Gerais e Laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.

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

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

ROS, M.; GRAD, H. O significado do valor trabalho relacionado à experiência ocupacional. . In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. **Mulheres Fardadas**: Reflexões sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica na Organização Militar. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 2008, Rio de Janeiro. **Anais do XXXII ENANPAD**: Rio de Janeiro, 2008. CD-ROM

SAGIV, L.; SCHWARTZ, S. H. Um novo olhar sobre a cultura nacional: aplicações ilustrativas em estresse ocupacional e comportamento gerencial. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.) **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.

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

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 52, n. 3, p. 550-562, 1987.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de Gênero e Valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, v. 20, nº 45, Ribeirão Preto, 2010.

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

SOLOMON, G. T.; FERNALD, L. W. Value profiles of male and female entrepreneurs. **International Small Business Journal**, v. 6, n. 3, p. 24-33, 1988.

TAMAYO, A. Hierarquia de Valores Transculturais e Brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. especial, p. 7-15, 2007a.

TAMAYO, A. Impactos dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. **RAC Eletrônico**, v. 1, n.2, p. 20-33. mai./ago. 2007b.

TCHAIKOVSKY, F. M.; ELIZUR, D. Diferenças de gênero em valores no trabalho e motivação para realização. In: VII Conferência Bi-Anual da International Society for the Study of Work and Organization Values (ISSWOV), Israel, 2000.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.