

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

VALORES INDIVIDUAIS E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: ESTUDO DOS NORTEADORES DA ATUAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

AUTORES

MÔNICA LOPES MARTINS ESTEVES

Faculdade Novos Horizontes

monicamesteves@terra.com.br

FERNANDO COUTINHO GARCIA

Faculdade Novos Horizontes

fernandocoutinho@unihorizontes.br

RESUMO

Estudos recentes apontam para uma série de transformações pelas quais passam as organizações, implicando mutações no ambiente produtivo. Em função da reestruturação vivenciada nas atividades produtivas, depara-se com novas tecnologias de produção e formas alternativas de organização de trabalho, as quais, traduzidas em modificações no mundo profissional, trazem reflexos para a sociedade, impulsionando as pessoas a refletirem mais apropriadamente sobre o significado e sentido do trabalho. O objetivo desta pesquisa foi identificar os valores individuais e relativos ao trabalho que norteiam a atuação dos profissionais de recursos humanos em Belo Horizonte. Seus objetivos específicos foram assim definidos: identificar os valores individuais e valores relativos ao trabalho que norteiam a atuação dos profissionais de recursos humanos e discorrer sobre a correlação dos valores individuais e relativos ao trabalho na atuação dos profissionais de recursos humanos. A partir de uma abordagem quantitativa, realizou-se uma pesquisa descritiva, tendo sido utilizados dois instrumentos, a saber: Escala de valores Relativos ao Trabalho (EVT) e Inventário de Valores de Schwartz (IVS). Conclui-se que a realidade que nos tem sido apresentada, como o próprio resultado desta pesquisa, reforçam a dualidade vivida pelos trabalhadores, o paradoxo existente entre o ideal e o real em suas variadas formas de atuação e valorização de suas atividades profissionais.

Palavras-chave: valores; trabalho; recursos humanos.

INDIVIDUAL VALUES AND THE VALUES RELATED TO THE WORK: A STUDY ABOUT THE ELEMENTS THAT ORIENTATE THE PERFORMANCE OF THE HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS

ABSTRACT

Recent studies point to a series of transformations which are the organizations, involving mutations in the productive environment, in light of restructuring experienced in productive activities, is facing new production technologies and alternative forms of work organization, which, translated into changes in the professional world, bring consequences for society, encouraging people to reflect more appropriately the significance and meaning of trabalho. The objective of this research was to identify the individual values and work on that guide the performance of professional human resources in Belo Horizonte. Its specific objectives were defined as follows: identify the individual values and work values that guide the performance of professional human resources and discuss the correlation of individual values and work on the performance of professional human resources. From a quantitative approach, a descriptive research was used two instruments, namely: Scale of work values (EVT) and the Schwartz Values Inventory (IVS). We conclude that in reality that has been submitted, as the result of this research, reinforcing the duality experienced by workers, the paradox between the ideal and real in its various forms of action and recovery of their professional activities. The aim of this research was to identify the individual values and for the work that guide the actions of professional human resources in Belo Horizonte. Its specific objectives were defined as follows: identify the individual values and work values that guide the actions of human resources professionals and discuss the correlation of individual values and work relating to the performance of professional human resources. From a quantitative approach, a descriptive research was used two instruments, namely: Scale of work values (EVT) and inventory values of Schwartz (IVS). It was concluded that the reality that has been shown to us and the result of the research itself stand out the duality lived by the employees, the existing paradox between the ideal and the real in their different ways of acting and the valorization of the professional activities.

Keywords: Values – Work – Human Resources

1 INTRODUÇÃO

Estudos recentes apontam para uma série de transformações pelas quais passam as organizações, implicando mutações no ambiente produtivo. Presencia-se, nesse cenário, a uma alteração nas concepções sobre o trabalho, na evolução de suas relações, na criação de formatações trabalhistas, além de crescentes tendências e exigências à classe trabalhadora (ALBUQUERQUE, 2002; FISCHER, 2002).

Como salienta Santana (2005), em função da reestruturação vivenciada nas atividades produtivas, depara-se com novas tecnologias de produção e formas alternativas de organização de trabalho, as quais, traduzidas em modificações no mundo profissional, trazem reflexos para a sociedade, impulsionando as pessoas a refletirem mais apropriadamente sobre o significado e sentido do trabalho.

O trabalho continua ocupando considerável espaço e relevância na sociedade. Por sua importância e pertinência no mundo globalizado, é inegável a sua influência sobre a produtividade, a satisfação e a geração de sentido para aqueles que o praticam. No entanto, observa-se que o trabalhador, inserido no atual contexto socioeconômico, vivencia o desaparecimento de empregos formais, diferenciadas formas de vínculos trabalhistas e o aumento do trabalho autônomo, como também o surgimento de novas profissões e a demanda constante pela qualificação profissional (ANTUNES; ALVES, 2004).

Como decorrência dos aspectos apontados o trabalhador vê-se diante de novas formatações de trabalho, que afetam diretamente a classe trabalhadora. Essas novas formatações traduzem-se na intensificação do trabalho, e com elas modifica-se também a forma de utilização da força de trabalho. Presencia-se, assim, a uma tendência na diminuição do emprego de mão-de-obra, embora se torne presente a crescente exigência pela atualização e qualificação profissional.

Nesse sentido, Borges (2007) enfatiza que o maior desafio da empresa integrada e flexível passa a ser o de propiciar a identificação do empregado com a empresa e seus produtos, de tal forma que o mesmo se envolva no processo de maneira a reconhecer a aplicação prática de suas qualificações na produção e sua contribuição para o todo organizacional. Corroborando com estas idéias, Antunes e Alves (2004) afirmam que no cenário atual ocorre a redução de algumas classes e de categorias de trabalhadores como consequência das transformações da esfera produtiva. Surgem novas formas reguladoras de trabalho, caracterizando a prática da flexibilização do contrato de trabalho, como o trabalho autônomo, em detrimento dos vínculos empregatícios estabelecidos anteriormente, acarretando vulnerabilidade para o trabalhador.

Em face do exposto sobre as mutações ocorridas no mundo do trabalho, constata-se que o trabalho deve permanecer como fonte de sobrevivência construída nas relações de troca estabelecidas entre trabalhadores e empresas, em suas mais atuais e variadas formatações. Além do mais, o sentido do trabalho deve apresentar uma maior abrangência de significados, constituindo-se, também, em valor a ser agregado para aquele que o exercita. Portanto, a investigação do significado do trabalho e dos valores a ele atribuídos torna-se relevante em função de sua representatividade e de sua pertinência. E, também, por possuir, conforme enunciam Kilimnik e Moraes (2000): importância histórico-filosófica; significância científica; relevância econômica e importância sociológica;

O presente artigo surgiu de reflexões e observações sobre as novas concepções acerca do trabalho no limiar do século XXI, indagações voltadas para as mudanças idealizadas e propostas pelas empresas e reflexões sobre as experiências do trabalho e do trabalhador, despertando-nos o interesse pela investigação, pesquisa, análise e ponderações sobre as mutações no mundo do trabalho. Portanto, torna-se relevante, como consequência dessas transformações, identificar quais são os atuais valores norteadores da atuação dos profissionais contemporâneos.

A partir dessas considerações iniciais surge a pergunta de pesquisa: quais valores norteiam a atuação de profissionais de Recursos humanos, com ou sem vínculo empregatício, em Belo Horizonte? Entende-se que pesquisar e identificar os valores individuais e relativos ao trabalho da categoria de profissionais de recursos humanos, faz-se necessário, pois ampliará o entendimento da atuação desses profissionais, bem como identificar quais valores são priorizados e considerados relevantes para a atuação e realização dos mesmos.

Como objetivo geral pretende-se identificar os valores individuais e relativos ao trabalho que norteiam a atuação, com ou sem vínculo empregatício, dos profissionais de Recursos humanos em Belo Horizonte. E como objetivos específicos: identificar quais valores individuais e valores relativos ao trabalho norteiam a atuação dos profissionais de Recursos Humanos; analisar se existem semelhanças e divergências na priorização dos valores afetos aos profissionais de Recursos humanos, em suas diferentes formas de atuação; discorrer sobre a correlação dos valores individuais e relativos ao trabalho na atuação dos profissionais de Recursos humanos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Origem e significado da palavra trabalho

A palavra *trabalho* origina-se do latim *tripalium*. *Tripalium*. Segundo Albornoz (2004, p. 10), “era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munido de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapa-los”. *Tripalium* se liga ao verbo do latim vulgar *tripaliare*, significando “torturar”. A partir de seu significado inicial, passa-se aos demais significados, como o de esforçar-se, laborar e obrar.

O trabalho tem sido estudado e discutido ao longo de nossa história por filósofos, psicólogos e antropólogos, sendo atribuído ao mesmo significados e componentes diversificados. Antunes (2006) cita Aristóteles ao distinguir dois componentes pertencentes ao significado do trabalho: o pensar, relacionado à sua finalidade e que concebe os meios para sua realização; e o produzir, que realiza a concreção do fim pretendido.

Dejours (2004) ressalta a existência de controvérsias a respeito do significado do trabalho, considerando as disciplinas sociologia, economia, psicologia e engenharia. Ressalta que para alguns se trata de uma relação social, do tipo relação salarial; para outros trata, sobretudo, do emprego, ou, além disso, como uma atividade de produção social. O autor aborda outros conceitos para o trabalho, que se complementam e situa-o no contexto social. Sendo assim, define tarefa como aquilo que se deseja obter ou aquilo que se deve fazer. Refere-se à atividade como aquilo que, em face da tarefa, é realmente feito pelo operador para se chegar o mais próximo possível dos objetivos fixados pela tarefa.

Ao abordar o trabalho, Braverman (1987) atribui a este conceito o significado de uma atividade que altera o estado natural dos materiais, objetivando melhorar o seu sentido de utilidade. Mas, baseando-se em Marx, o autor destaca que a importância do trabalho humano se dá não pela semelhança com o trabalho de outros animais, mas, principalmente, pela sua divergência. Ou seja, o trabalho humano ocorre de forma consciente e proposital, em contrapartida ao trabalho dos outros animais, que é instintivo.

De Masi (2000) aborda o significado do trabalho fazendo uma clara distinção entre o trabalho físico, ou material, e o intelectual, ou imaterial. O trabalho intelectual, ou criativo, refere-se mais ao pensar, ao criar, ao prazer da realização, enquanto que o trabalho físico está claramente associado à execução física de determinadas tarefas.

Conclui-se que a própria diferença etimológica já implica atribuição de significados múltiplos e diferenciados para o trabalho, além de variados componentes que o permeiam. Somam-se a isso os novos arranjos produtivos, como consequência das atuais vivências socioeconômicas e políticas, servindo de referência para os diversos autores e teorias sobre as novas concepções sobre o trabalho as formações, exigências e tendências na relação trabalho e trabalhador, e a implicação direta desses processos na busca da realização profissional.

2.2 As mutações no mundo do trabalho no limiar do século XXI

Presencia-se nas últimas décadas do século XX a transformações rápidas sofridas pela sociedade e, em especial, pelo mundo do trabalho, em busca de competitividade, qualidade de produtos e serviços, e aumento da produtividade. O atual sistema das relações de trabalho, conforme Borges (1999) modifica-se ao longo da história, sendo marcado mais recentemente pela “superação gradual do modelo Taylorista/Fordista de produção”, favorecendo, assim, o surgimento e a “adoção de novas concepções” do mundo do trabalho. O modelo taylorista/fordista de produção cede lugar às empresas integradas e flexíveis, uma vez que, impulsionadas pelas recentes e necessárias reestruturações, elas se viram obrigadas a modificar suas estruturas, integrando e flexibilizando o processo de trabalho e atualizando suas estratégias de produção.

Uma mudança importante na institucionalização da empresa integrada e flexível, conforme salienta Borges (2007, p.134), é a busca, pelas empresas, do exercício de um poder que alcance maior grau de legitimidade para com o trabalhador, mediante a criação de referenciais de identificação. O objetivo desta identificação está em fazer com que o trabalhador valorize o seu trabalho e a sua própria contribuição para o alcance de resultados.

O uso da ética nesse contexto, conforme é citado por Enriquez (1997) é uma forma de regular o comportamento, evitando-se que o trabalhador se contraponha às regras da empresa. Percebe-se que a integração do trabalhador nos projetos organizacionais também auxilia o controle de problemas que venham surgir com a “crescente complexidade das funções dos profissionais, com a consequente pressão e stress sofridos”.

Outro elemento reforçado por Borges (2007, p.137) que funciona como “regulador da experiência integral do *homo faber* [...] é a flexibilização do contrato de trabalho”, acarretando “vulnerabilidade” do trabalhador. Essa vulnerabilidade é decorrente da “desagregação do trabalho”, introduzida pela sociedade em rede. A “atual organização do modelo produtivo ”provoca” a exclusão de um grande contingente de trabalhadores do

mercado de trabalho”, o chamado “desemprego estrutural, além de utilizar uma “mão-de-obra central e outra periférica” à cadeia produtiva”. Depara-se com o enfraquecimento da força dos empregados em suas relações de trabalho, pois as pessoas passam a ser contratadas em uma rede flexível, terceirizada e com flexibilização do vínculo empregatício, o que provoca a facilidade de rompimento de vínculos, diferentemente das relações de emprego direto.

No entanto, pondera Borges (2007, p. 140), a institucionalização do trabalho na empresa flexível e integrada ainda pode favorecer uma atuação do trabalhador, apoiada nas capacidades humanas que propiciam a realização de seu trabalho e “compreendendo a relação entre a causa e o efeito de sua atuação, graças a sua capacidade de abstração e principalmente de utilização de suas capacidades intelectuais e manuais”. Acredita-se ser ainda possível nesse modelo de empresa contemporânea “a apropriação de parte do saber do trabalho pelo indivíduo”, no momento em que lhe for solicitada utilizar de suas habilidades para gerar valor agregado para os clientes, a organização e a sociedade.

2.3 Compreendendo o sistema das relações de trabalho na categoria Recursos Humanos

De acordo com Fischer (2002), qualquer organização depende do desempenho humano para alcançar o sucesso. Por esse motivo, estrutura-se uma forma de atuação sobre o comportamento humano, convencionado e denominado por modelo de gestão de pessoas.

Fischer (2002, p.12) atribui à gestão de pessoas, a seguinte definição:

Gestão de pessoas é a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão. Através desses mecanismos, implementa diretrizes e orienta os estilos de atuação dos gestores em sua relação com aqueles que nela trabalham.

No que concerne aos diferentes contextos históricos, Fischer (2002) afirma que são encontradas diferentes abordagens e modalidades de gestão, como decorrência de fatores tanto externos como internos à organização. Os fatores externos estão relacionados à cultura de trabalho de cada sociedade à legislação trabalhista vigente, papéis que são conferidos ao Estado e aos demais agentes das relações de trabalho. Os fatores internos referem-se ao produto da organização e ao serviço oferecido, à tecnologia empregada, à estratégia adotada na organização do trabalho e à própria cultura organizacional, com sua estrutura vigente.

De acordo com Lacombe e Tonelli (2001), a definição de planejamento estratégico para recursos humanos na abordagem de alguns autores de Michigan consiste em atrelar missão, estrutura e recursos humanos (RH). Entretanto, a maior ênfase é dada à missão e à estratégia, tendo os recursos humanos que se adequar às mesmas. Sendo assim, o Planejamento Estratégico de Recursos Humanos (PERH) deveria ater-se, basicamente, às práticas da seleção, avaliação, remuneração e desenvolvimento.

Dando seqüência à abordagem estratégica, Albuquerque (2002) salienta que o estudo da evolução do conceito de estratégia foi sinalizado pela grande ênfase dada ao planejamento estratégico em detrimento dos aspectos de sua implantação. Tal fato relaciona-se com questões específicas da implantação estratégica, considerando as capacidades internas da organização, especialmente de seus recursos humanos, que deveriam estar mais integrados ao processo de formulação estratégica. Nesse sentido, salienta-se que a participação em um

processo de formulação estratégica torna-se essencial para que ocorra o subsequente comprometimento, traduzido em estratégia de comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais.

Enriquecendo a opinião anterior, Lacombe e Tonelli (2001) acrescentam que no modelo competitivo de gestão as políticas de recursos humanos voltam-se, de forma flexível, para a manutenção das pessoas nas organizações, o que acarreta nova formatação nas relações de trabalho. Torna-se presente também nas políticas adotadas o intercâmbio de carreiras e funções, focando o desempenho atrelado a incentivos grupais e favorecendo a atuação das equipes.

Fischer (2002), apoiado nas citações de Lawler (1995), defende que o modelo competitivo de gestão de pessoas continua tendo como referência de atuação o comportamento humano, conforme preconizava a Escola de Relações Humanas, e que deverá atrelar esse comportamento às estratégias da organização, construindo uma atuação articulada e produtiva, além de ter que gerar, por intermédio das pessoas, competitividade nas empresas, que se encontram em meio às turbulentas transformações contemporâneas. Finalizando, o autor afirma que os aspectos apontados serão os novos norteadores do modelo competitivo da gestão de pessoas, ampliando assim as funções, contribuições, atuação e o papel da área de Recursos Humanos e de seus profissionais.

2.4 Valores individuais e valores relativos ao trabalho

2.4.1 Contextualização dos valores individuais

Porto e Tamayo (2005, p.17) confirmam que estudar valores já era uma preocupação dos antigos filósofos. Nessa 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. A contribuição da psicologia dar-se-á a partir da metade o século XX, focando os valores a partir do indivíduo, visando “identificar quais valores são importantes, sem fazer prescrições”. Sendo assim, o conjunto de valores identificados e priorizados pelos indivíduos é importante e auxilia na compreensão do “pensamento e ações humanas”.

Tamayo (1996, p. 178) destaca a existência da dimensão motivacional dos valores apontada pela psicologia e esclarece, por meio do desenvolvimento e citação do conceito de valores, como sendo: “princípios transituacionais, que expressam interesses ou desejos, relativos a tipos motivacionais, ordenados segundo a sua ordem de importância e que orientam a vida do indivíduo”. Reforça que os valores são traduzidos em metas pelo indivíduo, relacionadas “a estados de existência ou a modelos de comportamentos desejáveis”. A base dos valores se encontra na dimensão motivacional, uma vez que retrata os aspectos relativos aos interesses e desejos dos indivíduos.

Pires e Macedo (2005) esclarecem, a partir da citação de Rockeach (1973), que os valores são ordenados por prioridade de importância, sendo esta passível de ser reordenada quando se dá uma mudança de valores e, com ela, o rearranjo da hierarquia destes. Reafirmando o caráter de ordenação e hierarquia, Schwartz citado por Porto e Tamayo (2003, p.145), assim o define: “os valores são critérios ou metas que transcendem situações específicas, que são ordenados por sua importância e que servem como princípios que guiam a vida do indivíduo”.

Além do caráter ordenado e hierárquico, Porto e Tamayo (2003) salientam que o sistema de valores pode ser estruturado em dois níveis. O primeiro nível é considerado como a estrutura geral, estando relacionado a todos os aspectos da vida. Sendo assim, essa estrutura reveste-se de caráter amplo e abstrato. Já o segundo nível refere-se às estruturas associadas a contextos específicos, como família, trabalho e religião. Acatando a estruturação proposta por esses autores para os valores, consideram-se neste estudo os valores individuais como aqueles atrelados à estrutura geral e os valores relativos ao trabalho como àqueles atrelados à estrutura específica.

De acordo com Pires e Macêdo (2005), Schwartz e Bilsky (1990) salientam existir nos valores a incorporação de tipos motivacionais, uma vez que se encontram nos mesmos a expressão de interesses e de desejos inerentes aos seres humanos. Sendo assim, os autores, a partir de Schwartz e Bilsky (1990), os apresentam como sendo “metas individuais transituacionais que expressam interesses concernentes a um tipo motivacional” (PIRES e MACÊDO, 2005, p. 2).

Com base nestas necessidades e valores, agrupados e nomeados, foi desenvolvida a Escala de Valores de Schwartz (1992), adaptada e aplicável à realidade brasileira. É composta por 61 (sessenta e um valores) valores que deverão ser submetidos aos indivíduos e avaliada em uma escala que compreenda nove pontos como “princípios orientadores da sua vida”, variando de 7 (suprema importância) a -1 (oposto aos meus valores).

Porto e Tamayo (2003, p.146), apresentam a escala contendo valores, agrupando-os em dez tipos com suas respectivas metas motivacionais.

TIPOS DE VALORES	METAS MOTIVACIONAIS
Poder	Busca da preservação de uma posição social em um sistema social.
Auto-realização	Busca do sucesso pessoal mediante a demonstração de competência de acordo com as regras sociais.
Hedonismo	Busca de prazer e gratificação para si mesmo.
Estimulação	Busca de novidade e estimulação na vida.
Autodeterminação	Busca de independência de pensamento e ação.
Universalismo	Compreensão e proteção do bem-estar de todos e da natureza.
Benevolência	Preocupação com o bem-estar de pessoas próximas.
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e idéias de uma cultura ou religião.
Conformismo	Restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas.
Segurança	Busca de segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do <i>self</i> .

Quadro 1 – Tipos de valores e metas motivacionais

Fonte: adaptado de Porto e Tamayo (2003).

2.4.2 Contextualização dos valores relativos ao trabalho

Com relação aos contextos específicos, Porto e Tamayo (2003) destacam o contexto do trabalho como aquele que mais tem sido pesquisado e estudado. Os autores, apoiados em Roe e Ester (1999), enfatizam que tal fato é justificado pelo caráter social do trabalho,

constituindo-se este na principal fonte de renda, além de ser o norteador da “participação social, status, saúde, vida familiar e outros”.

Há de reconhecer-se, baseando-se nas contribuições dos autores, que o estudo dos valores do trabalho objetiva compreender o que leva as pessoas a trabalharem e o que as motiva para realizar as metas por elas traçadas, além de identificar o que é mais importante em seus ambientes de trabalho e de que forma esses ambientes favorecem o alcance dessas metas.

Porto e Tamayo (2003, p. 146) assim definem os valores relativos ao trabalho:

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.

No que tange aos instrumentos empregados nas pesquisas dos valores relativos ao trabalho, um instrumento de ampliada utilização no Brasil é a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), estruturada e validada por Porto e Tamayo (2003). Conforme salientam os autores, “ambas as escalas foram construídas a partir do contexto brasileiro, validadas por análises fatoriais exploratórias e bons índices de precisão foram observados” (PORTO *et al.* 2006, p. 2).

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho, proposta por Porto e Tamayo (2003, p. 151), aborda especificamente os valores pessoais relativos ao trabalho, desdobrando-os em quatro fatores, a saber:

VALORES RELATIVOS AO TRABALHO	DEFINIÇÃO
Realização no trabalho	Relaciona-se à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade.
Relações sociais	Referem-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuições positivas para a sociedade por meio do trabalho.
Prestígio	Refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho.
Estabilidade	Refere-se à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Quadro 2 – Classificação dos valores relativos ao trabalho

Fonte: adaptado de Porto e Tamayo (2003).

3 METODOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para identificar os valores individuais e relativos ao trabalho, como norteador da atuação de profissionais de recursos humanos, realizou-se uma pesquisa cujos resultados e análises decorrentes originaram-se das percepções dos próprios entrevistados.

A pesquisa realizada foi classificada, quanto a seus fins, como descritiva e explicativa. O caráter descritivo e explicativo deste estudo se justifica uma vez que seu foco consiste em identificar e discorrer sobre os valores individuais e relativos ao trabalho, sinalizados pelos

profissionais de Recursos humanos em Belo Horizonte. Ressalta-se que os valores individuais foram agrupados em dez tipos motivacionais, a saber: *poder, auto-realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação, universalismo, benevolência, tradição, conformismo e segurança*. Já os valores relativos ao trabalho foram categorizados em: *realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade*.

Quanto aos meios de investigação, caracterizou-se como pesquisa de campo, tendo sido realizada por meio da aplicação de dois questionários, fechados e estruturados. O questionário 01 foi estruturado contemplando os 61 valores individuais, distribuídos em duas listas de valores, que foram agrupados posteriormente nas dez categorias de valores, definido como Inventário de Valores de Schwartz (IVS). A escala adotada varia de -1 (oposto aos meus valores) a 7 (de suprema importância). Já o questionário 02 foi estruturado a partir da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. A sua formatação final compreende a existência de 45 itens, assim distribuídos: realização no trabalho, contemplando 15 questões; relações sociais, com 12 questões; prestígio, contendo 11 questões e estabilidade, com mais 07 questões, totalizando 45 questões. Essas questões foram avaliadas por meio de uma escala de importância que variava de 1 (nada importante) até 5 (extremamente importante).

Optou-se por uma pesquisa quantitativa, apoiada na base de dados estatísticos. A apuração dos dados ocorreu por procedimento estatístico, que foram processados pelo Programa SPSS, utilizando basicamente as técnicas de correlação.

A população compreende os profissionais de Recursos humanos, de formações acadêmicas variadas, com ou sem vínculo empregatício com as organizações em que atuam. A amostra considerada neste estudo foi não probabilística, selecionada por acessibilidade e por tipicidade, pois se desconhece o número total de profissionais que atuam na área de recursos humanos em Belo Horizonte. Este estudo contou com 80 (oitenta) destes profissionais.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

Os resultados acadêmicos obtidos permitiram o alcance dos objetivos inicialmente traçados, conforme passa-se a dissertar a seguir.

De maneira geral, a caracterização dos profissionais de RH traduz-se no seguinte perfil: a) têm idade média de 42 anos; b) são do sexo feminino 73,8%; c) são casados 40,5%; d) não possuem filhos 44,7%; e) são graduados em Psicologia 42,5%; f) possuem uma especialização 75%; g) apenas 13,75% têm mestrado; h) o tempo médio de atuação na área é de 14 anos.

Vale ressaltar que, para facilitar e possibilitar uma melhor compreensão da análise dos resultados obtidos, os resultados serão apresentados em três categorias de relevância: Muito importante, Importância considerável e Pouco importante.

Com relação à EVT (Escala de Valores relativos ao Trabalho), em sua classificação global, as dimensões abordadas com maior média obtida na categoria Muito importante são nessa ordem: *realização, estabilidade, relações sociais e prestígio*. Portanto, observou-se que a dimensão *realização* e os valores relativos ao trabalho a eles atrelados foram priorizados, sendo considerados pelos entrevistados como o principal determinante e norteador da atuação destes profissionais. No entanto, os valores que compõem a dimensão *prestígio*, foram considerados como os menos importantes como determinante e norteadores da vida

profissional dos entrevistados, sendo a única dimensão em que consta a análise de Pouca importante, inclusive com o percentual expressivo de 50%.

Quanto às dimensões analisadas no Inventário de Schwartz, ou seja, dimensões relativas aos valores individuais, aquelas que foram consideradas determinantes e norteadoras da atuação dos profissionais de Recursos humanos, em sua classificação global, apresentam-se nessa ordem: *benevolência*; *autodeterminação*; *segurança*; *conformidade*; *universalismo*, *hedonismo*, *realização*, *tradição*, *estabilidade* e *poder*.

Com relação a análise de semelhanças e divergências na priorização dos valores individuais e relativos ao trabalho, nas diferentes formas de atuação dos profissionais de Recursos humanos, buscou-se comparar a priorização desses valores pelos profissionais da iniciativa privada, consultores de RH, profissionais da administração pública e professores de RH.

Constatou-se que ocorreu, assim como na classificação global, a mesma ordem de priorização das dimensões relativas ao trabalho, independente da forma de atuação, ou seja, *realização* como prioritária, seguida por *estabilidade*, *relações sociais* e *prestígio*.

A comparação das dimensões individuais, nas diversas formas de atuação do profissional de RH, apresentou o seguinte resultado: *benevolência* é considerada como a dimensão mais importante para todos os grupos, exceto o de consultores, que o classificaram como o segundo mais importante. *Autodeterminação* ocupou lugar expressivo de importância para os grupos de consultores, primeira colocação, seguida pelos professores e profissionais da iniciativa privada, ocupando a segunda colocação para esses grupos.

Finalmente, na análise da correlação entre os valores individuais e valores relativos ao trabalho, observou-se que as dimensões mais fortemente associadas são, nessa ordem, *poder* e *prestígio*, *realização* e *estimulação* e *realização* e *benevolência*. Reforçando a correlação, as dimensões poder e prestígio seguiram a direção descendente, ocupando os últimos lugares na classificação, tanto geral, como por grupos de funções. Já a correlação realização e benevolência seguiram a direção ascendente, permanecendo nos primeiros lugares na classificação geral e específica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi interessante perceber que a priorização da *realização*, entre as dimensões dos valores relativos ao trabalho, em sua classificação geral, permaneceu nos diversos grupos de profissionais de Recursos humanos. Esta priorização, como norteador da atuação dos profissionais de Recursos humanos trouxe satisfação, pois realização no trabalho, conforme conceituação apresentada “relaciona-se à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade”. A segunda dimensão priorizada, tanto na classificação geral como nas diversas categorias de profissionais de Recursos humanos, inclusive de consultores de RH, surpreendentemente foi estabilidade. Mas, a mesma se justifica quando apoiada na definição apresentada neste estudo, como sendo “a busca de segurança e ordem na vida por

meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais” (PORTO E TAMAYO, 2003, p. 151).

Constatação curiosa ocorreu com relação aos valores individuais, em que a dimensão *benevolência*, assim como na classificação geral, permaneceu como prioritária em três das quatro formas de atuação do profissional de Recursos humanos, que foram os profissionais da iniciativa pública, da iniciativa privada e professores de recursos humanos. Já *autodeterminação*, dimensão em segundo lugar na classificação geral, ocupou o primeiro lugar para os consultores, mantendo-se no segundo lugar para os profissionais da iniciativa privada e professores de Recursos humanos. Portanto, pode-se reforçar que os profissionais de Recursos humanos de Belo Horizonte, são guiados pela “preocupação com o bem-estar de pessoas próximas”, como “buscam a independência de pensamento e ação”, de acordo com Porto e Tamayo (2003, p. 147).

Confirma-se, no que se refere aos valores individuais, as pessoas atuantes na área de recursos humanos em Belo Horizonte são guiadas pela dimensão *benevolência*, seguida pela *autodeterminação*. Com relação aos valores relativos ao trabalho, as dimensões *realização* e *estabilidade* são consideradas para esse público pesquisado os norteadores de sua atuação profissional.

No entanto, há que se ponderar se a prioridade estabelecida dos valores individuais e relativos ao trabalho neste estudo é situacional ou circunstancial, ou se permaneceria, em maior ou menor grau de importância, em outros momentos da atuação dos profissionais de Recursos humanos, independente de novas mudanças e/ou concepções no mundo do trabalho e da classe trabalhadora.

Baseando-se nos autores pesquisados, acredita-se que os valores em relação ao trabalho alteram-se em decorrência das mudanças nas sociedades e nas próprias organizações. Estas mudanças na sociedade atual implicam em transformações na realidade produtiva, reforçando a necessidade de se repensar as concepções sobre o trabalho, as novas formatações impostas, exigências, tendências e práticas no mundo do trabalho contemporâneo. Para Santana (2005), este recente processo vivenciado pelas transformações produtivas implica diretamente em mudanças nas relações entre empresas, entre estas e os trabalhadores, afetando, como decorrência, o cenário produtivo e as relações de trabalho. Oliveira *et al.* (2004) salientam que o trabalho deixa de ser concebido como fundamento ético na sociedade ou na vida individual, passando a ter significância simplesmente utilitarista, tendo como único fim atender aos objetivos da sociedade de consumo. Tal fato implica diretamente na manutenção e/ou possível alteração dos valores priorizada pelos trabalhadores, transformando-os na nomeada, “racionalidade instrumental”, conforme enuncia Enriquez (1997).

A despeito das colocações dos autores acima, pesquisas recentes, como a apresentada por Tanure *et al.* (2007) intitulada “Fontes de Tensão no Olimpo Empresarial Brasileiro”, apontam fatores negativos, mas também positivos relacionados ao trabalho, bem como a relação do trabalho com outras dimensões da vida. É o paradoxo vivenciado pelos profissionais contemporâneos. Especificamente no estudo desses autores, foram apontadas as chamadas “fontes de tensão” vivenciadas pelos executivos e seus impactos no trabalho e na vida particular dos mesmos. Os resultados alcançados evidenciam cinco principais fontes de tensão que são: o uso do tempo, as mudanças organizacionais, a sensação de dívida permanente, o orgulho pelo que faz e o teatro corporativo. Segundo os autores, estas fontes de

tensão relacionam-se diretamente aos aspectos positivos e negativos do trabalho, onde o problema detectado é o desequilíbrio que venha ocorrer entre elas. Ainda considerando os resultados alcançados, detecta-se que os fatores negativos estão diretamente associados ao uso do tempo, a sensação de dívida, por mais que se faça para o trabalho e a organização, e, finalmente, as constantes e inevitáveis mudanças vivenciadas no mundo organizacional. Já os aspectos positivos do trabalho correlacionam-se ao orgulho pelo trabalho executado, a sensação de “fazer a diferença” no contexto profissional como também a satisfação em participar do “teatro corporativo”, onde o “desafio é não ser aprisionado pelo papel”, mesmo quando se desempenha o papel do principal líder da instituição.

Os resultados apontados pelos autores foram similares aos resultados deste estudo, como a busca da estabilidade, a realização profissional e a autodeterminação, traduzida pela autonomia e liberdade de execução de atividades, outro ponto curioso e que também traduz em similaridade, gerando satisfação para os pesquisados, é a busca do bem estar pessoal e de outras pessoas. Os autores reforçam esse aspecto, ao citar algumas características que dão sentido ao trabalho e geram orgulho aos executivos pesquisados, tais como:

A variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências; a identidade do trabalho que permite realizar algo percebido como significativo, tangível e identificável; e o significado do trabalho que é a capacidade deste ter um impacto positivo sobre o bem estar de outras pessoas (TANURE, *et al.*, 2007, p. 5).

Conclui-se que a realidade que nos tem sido apresentada como, resultado destas pesquisas, reforçam a dualidade vivida pelos trabalhadores, o paradoxo existente entre o ideal e o real em suas variadas formas de atuação e valorização de suas atividades profissionais. No entanto, registra-se a gratificação em perceber a coerência da atuação dos profissionais de recursos humanos, independente do vínculo produtivo, com a vida pessoal, pois os valores apontados encontram-se em sintonia, além de podermos considerá-los complementares e essenciais ao exercício de suas atividades.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

ALBUQUERQUE, Lindolfo G. A. **A gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Gente, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 8. ed. São Paulo: Bomtempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação Social**. Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004.

BORGES, Livia de O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 3, p. 81-108, set./dez. 1999.

BORGES, Zilma. O significado do trabalho – Uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na empresa integrada e flexível. **Revista Eletrônica de Gestão de Negócios**, [s.l.], v.3, n.1, p. 121-143, jan/mar. 2007.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: LTC Livros Técnicos e Científicos Editora, 1987.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

ENRIQUEZ, Eugene. Os desafios éticos nas organizações modernas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 6-17, abr / jun. 1997.

FISHER, André L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

KILIMNIK, Zélia M.; MORAES, Lúcio F. R. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. **Revista da ANGRAD**, São Paulo, v.1, n. 1, p. 64-74, 2000.

LACOMBE, Beatriz M. B.; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v. 5, n.2, p. 157-174, maio /ago. 2001.

PIRES, José Calixto; MACÊDO, Kátia Barbosa. Os valores Individuais e Organizacionais em uma Organização Pública: a percepção dos trabalhadores. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, [s.l.], n. 2, v. 8, 2005.

PORTO, Juliana B.; TAMAYO, Álvaro. Escala de Valores Relativos ao trabalho – EVT. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 19, n. 2, p. 145-152, maio/ago. 2003.

PORTO, Juliana B. (org); TAMAYO, Álvaro. **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

PORTO, Juliana B.; PILATI, Ronaldo; TEXEIRA, Maria L. M.; LOUBACK, Jones C.; RODRIGUES, Miriam; PEREIRA, Edson L. Análise fatorial confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2006. Salvador. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006. CD-ROM.

SANTANA, Marco A. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. **Cadernos IHU Idéias**, São Leopoldo, n. 34, 2005.

TAMAYO, Álvaro. Valores Organizacionais. In: TAMAYO, A.; BORGES, J. E; CODO, V. (Orgs). **Trabalho, Organizações e Cultura**. São Paulo: Cooperativa de Editores Associados, 1996.

TANURE, Betânia; NETO, Antonio Carvalho; ANDRADE, Juliana Oliveira. Fontes de Tensão no Olimpo Brasileiro: Tempo de Menos, Mudanças e Sobrecarga Demais, Muito Orgulho e o Peso do Teatro Corporativo. **XXXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.