

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO:
um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de
serviços de vigilância privada de Belo Horizonte**

Adriana Dorado Tôrres

Belo Horizonte
2013

Adriana Dorado Tôrres

VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO:
um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços
de vigilância privada de Belo Horizonte

Dissertação apresentada para o Programa de
Mestrado Acadêmico em Administração na
Faculdade Novos Horizontes.

Orientadora: Profª Drª Kely César Martins Paiva

Linha de pesquisa: Relações de Poder e
Dinâmicas das Organizações

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte

2013

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

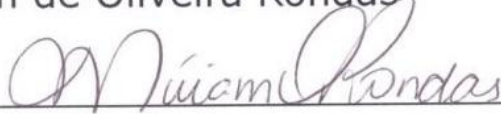
Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado, área de concentração: Organização e estratégia, de autoria de **Adriana Dorado Tôrres**, sob a orientação do Prof. Dra. Kely César Martins Paiva, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "**Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte**", contendo 98 páginas.

Dados da revisão:

- Aspectos linguísticos
- Aspectos textuais

Belo Horizonte, 7 de junho de 2013.

Prof.(a): Míriam de Oliveira Rondas

Assinatura: 



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ADRIANA DORADO TORRES**

Matrícula: 770476

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof^a Dr^a Kely César Martins de Paiva

TÍTULO: **VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO: um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte.**

DATA: 28/06/2013

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a Dr^a Kely César Martins de Paiva
ORIENTADORA
Faculdade Novos Horizontes

Prof.ª Dr.ª Aleixina Maria Lopes Andalecio
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. José Ricardo Costa Mendonça
UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Pesquisar sobre os vigilantes revelou-se uma experiência instigante e enriquecedora. Escrever uma dissertação de Mestrado só se concretiza se for sustentada pela motivação e pelo entusiasmo. E para atingir a consolidação de tal feito, necessário se faz focar nos pontos positivos, nunca nas dificuldades que naturalmente surgem ao longo do caminho. Nesse sentido, trago um ensinamento comigo: os fatos se apresentam indistintamente a todos, mas a forma de encará-los faz toda a diferença.

Eu agradeço a Deus por cada dia de vida, cada oportunidade de melhoria, estudo e aprendizado. Confesso, no entanto, que cheguei até aqui graças a pessoas abençoadas, às quais gostaria de agradecer:

Aos diretores do Grupo Conservo, especialmente ao Diretor Márcio Monken, pelo apoio, pela concessão dos horários de estudo e autorização para realização desta pesquisa.

À Professora e orientadora deste trabalho, Prof^a Dr^a Kely Paiva, por toda dedicação. A você, minhas sinceras manifestações de admiração, respeito e carinho. Em um momento de dúvida e insegurança, você me iluminou, me fortaleceu e me impulsionou. Professora, muito obrigada!

À alma gêmea de minh'alma, Rodrigo Galvão, pelo amor, incansável paciência nos momentos de cansaço e inquietação. Obrigada por estar ao meu lado, pois *you are my dream...*

À minha filha, Manuela, luz da minha alma! Filha, você foi gerada e concebida no curso deste Mestrado. Com você na barriga, eu assisti às aulas, apresentei trabalhos, escrevi artigos e entreguei questionários. Por você e com você, eu venci!

À minha mãe, Isabel Dorado, inspiração de força e fé, pelos momentos de acolhimento e estímulo. Mami, você é maravilhosa!

À minha irmã, Flávia Dorado, pelo companheirismo diário. Juba, a minha eterna gratidão!

À minha especial amiga de trabalho, Karen Camila. Sem o seu apoio eu não teria paz para realização deste feito.

Às amigas de Mestrado, Giordanna Meirelles, Silvana Oliveira e Michelle Dutra, pela solidariedade e amizade. Meninas, conhecê-las foi um presente!

RESUMO

O objetivo geral desta dissertação foi descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte, a Plantão Serviços de Vigilância Ltda., na percepção dos próprios vigilantes. O modelo teórico adotado foi o sintetizado por Paiva (2012a), baseado no de valores organizacionais (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), e no de valores do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003). A fim de atingir o objetivo geral da presente pesquisa, foi realizada uma pesquisa de campo descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa, configurando-se uma triangulação metodológica. A unidade de análise foi a empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Já as unidades de observação foram os vigilantes lotados em clientes e tomadores de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte. Do total de vigilantes, 101 responderam o questionário e 18 concederam entrevistas. Os dados dos questionários foram submetidos a tratamento estatístico uni e bivariado, e os das entrevistas, à análise de conteúdo. Os dados apurados pelos métodos diferenciados não foram uniformes. Os valores organizacionais mais considerados pelos vigilantes entrevistados foram “prestígio”, “realização” e “conformidade”; no questionário, os valores “conformidade” (4,0), “prestígio” (3,9), “preocupação com a coletividade” (3,9) e “realização” (3,8) indicaram uma maior incidência. Nas entrevistas, os valores do trabalho mais identificados pelos vigilantes foram “realização no trabalho”, em seguida, “relações sociais” e “prestígio”, e o menos recursivo, “estabilidade”; já nos questionários, “estabilidade” obteve a maior média (4,0), seguido pelos valores “realização no trabalho” (3,9), “relações sociais” (3,8) e “prestígio” (3,0). Essas diferenças denotam a importância da triangulação metodológica para fins da pesquisa apresentada nesta dissertação, indicando a complexidade do fenômeno abordado, por um lado, e a necessidade de mais pesquisas sobre valores, organizacionais e do trabalho, por outro. Diante dos dados, das contribuições e das limitações do estudo apresentado, foi traçada uma agenda para pesquisas futuras.

Palavras-chave: valores organizacionais; valores do trabalho; vigilantes.

ABSTRACT

The aim of this thesis was to describe and analyze how the security guards employed by a company outsourcer of private security services in Belo Horizonte, - namely Plantão Serviços de Vigilância Ltda - view their organizational and work values. The theoretical model used was developed by Paiva (2012a), based on models for organizational values (Porto, Tamayo, 2004) and for work values (Porto, Tamayo, 2003). In order to achieve that aim, I performed a descriptive case study using quantitative and qualitative approaches so as to configure a methodological triangulation. The analysis unit was the company Plantão Serviços de Vigilância Ltda. The observation units were the security guards assign to clients in the metropolitan area of Belo Horizonte. From all the employee, 101 answered the survey and 18 granted interviews. The data from the survey was submitted to univariate and bivariate statistical analysis, and the data from the interviews suffered a content analysis. The findings by the different methods were not uniform. The organizational values which were most regarded by the interviewed security guards were “prestige”, “fulfillment” and “conformity”. In the survey the values of “conformity” (4.0), “prestige” (3.9), “worry about the collective” (3.9) and “fulfillment” (3.8) showed a higher incidence. In the interviews, the work values that were most identified by the security guards were “fulfillment through work”, followed by “social relations” and “prestige”, and the least recurrent “stability”. However, in the surveys “stability” achieved the highest average (4.0), followed by “fulfillment through work” (3.9), “social relations” (3.8) and prestige (3.0). These differences illustrate the importance of a methodological triangulation for the research presented on this thesis. On the one hand, they show the complexity of the phenomenon analyzed; on the other hand, the need for more studies on organizational and work values. In view of the data, the contributions and limitations of this study, a schedule for future studies was drawn.

Key words: organizational values; work values, security guards.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura teórica de relações entre valores.....	26
Figura 2 – Modelo–síntese de Paiva (2012a).....	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores do IPVO, correspondência com os tipos motivacionais de valores, metas dos valores organizacionais.....	32
Quadro 2 – Facetas dos valores laborais e seus elementos.....	35
Quadro 3 – Fatores da EVT.....	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição percentual dos respondentes, por faixa etária.....	46
Gráfico 2 - Distribuição percentual dos respondentes, por nível de escolaridade.....	47
Gráfico 3 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo total de trabalho.....	48
Gráfico 4 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo de trabalho na empresa Plantão.....	48
Gráfico 5 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo de atuação no cargo atual.....	49
Gráfico 6 - Distribuição percentual dos respondentes, por faixa salarial.....	50
Gráfico 7 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo de experiência na área de vigilância privada.....	51
Gráfico 8 - Distribuições percentual dos respondentes, por nível de avaliação, por valor organizacional.....	55
Gráfico 9: Distribuição percentual dos respondentes, por nível de avaliação, por valor do trabalho.....	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatísticas descritivas dos valores organizacionais dos vigilantes, no total.....	53
Tabela 2 – Estatísticas descritivas dos valores do trabalho dos vigilantes, no total.....	56
Tabela 3 – Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas e profissionais, em função dos valores organizacionais.....	58
Tabela 4 – Resultados dos testes de comparações de médias das variáveis demográficas e profissionais em função dos valores do trabalho.....	60
Tabela 5 – Resultados dos testes de correlação entre variáveis sócio-demográficas, profissionais e valores organizacionais.....	61
Tabela 6 – Resultados dos testes de correlação entre variáveis sócio-demográficas, profissionais e valores do trabalho.....	63
Tabela 7 – Resultados dos testes de correlação entre valores organizacionais e valores do trabalho.....	64
Tabela 8 – Valores pessoais segundo os entrevistados.....	65
Tabela 9 – Motivos de permanência na empresa segundo os entrevistados.....	66
Tabela 10 – Motivos de não trabalhar em outra empresa de vigilância segundo os entrevistados.....	67
Tabela 11 – Valores organizacionais segundo os vigilantes entrevistados.....	69
Tabela 12 – Valores em comum com a organização segundo os vigilantes entrevistados.....	70
Tabela 13 – Valores do trabalho segundo os vigilantes entrevistados.....	76
Tabela 14 – Valores em comum com o trabalho segundo os vigilantes entrevistados.....	77

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 Objetivos	22
1.1.1 Objetivo Geral	22
1.1.2 Objetivos Específicos	22
1.2 Justificativa	22
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	24
2.1. Valores Organizacionais.....	26
2.1.1. Modelo Cultural	28
2.1.2. Modelo das Motivações Pessoais	30
2.2. Valores do Trabalho	33
2.2.1. Modelo de David Super	34
2.2.2. Modelo de Elizur.....	35
2.2.3. Modelo de Ros, Schwartz e Surkiss	36
3. METODOLOGIA	39
3.1 Caracterização da pesquisa	39
3.2 Unidades de Análise e de Observação	40
3.3 Técnicas de coleta de dados.....	42
3.4 Técnicas de análise dos dados	43
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	45
4.1 Perfil dos pesquisados.....	44
4.1.1 Perfil dos respondentes do questionários.....	44
4.1.2 Perfil dos respondentes entrevistados.....	51
4.2 Valores organizacionais e do trabalho de acordo com os vigilantes questionados.....	53
4.2.1 Valores organizacionais dos vigilantes questionados.....	56
4.2.2 Valores do trabalho dos vigilantes questionados.....	57
4.2.3 Análise bivariada.....	58
4.2.3.1 Estudo das médias dos valores organizacionais.....	58
4.2.3.2 Estudo das médias dos valores do trabalho.....	60
4.2.3.3 Estudo das correlações dos valores organizacionais.....	61

4.2.3.4 Estudo das correlações dos valores do trabalho.....	62
4.2.3.5 Valores organizacionais e valores do trabalho.....	63
4.3 Valores organizacionais e do trabalho de acordo com os vigilantes entrevistados.....	65
4.3.1 Valores pessoais e permanência na empresa.....	65
4.3.2 Valores organizacionais.....	68
4.3.3 Valores do trabalho.....	76
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS.....	85
APÊNDICES	89

1 INTRODUÇÃO

O estudo do tema *valores* tem atraído a atenção de diversos segmentos da sociedade na tentativa de se compreender as razões que orientam a ação humana, seja no nível individual ou coletivo, seja na esfera organizacional e do trabalho. Porto e Tamayo (2005, p.17) confirmam que estudar valores já era uma preocupação dos antigos filósofos: neste campo da ciência, “os valores se constituíram como fonte de reflexão, seja na definição do que é Bom ou no que é Belo”. No entanto, somente a partir do início do século XX, é que os cientistas sociais dedicaram-se ao tema, passando a se preocupar com esse fenômeno e suas contribuições sociais.

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

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

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

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

Tamayo (1996b, p. 178) sublinha a existência da dimensão motivacional dos valores e esclarece, por meio do desenvolvimento e da citação do conceito de valores, que trata-se de “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”.

O estudo apresentado nesta dissertação tem como temáticas primordiais os valores organizacionais e os valores do trabalho na percepção dos trabalhadores, visto que estes possuem uma visão dos valores da organização em que estão inseridos ou sugestões indiretas destes valores, sendo por eles influenciados em seus comportamentos (SEGO, 1997; TAMAYO; GONDIM, 1996; TAMAYO, 2008). Os valores do trabalho relacionam os fatores que são importantes para os trabalhadores no ambiente de trabalho, possibilitando aos gestores a identificação das metas importantes para seus empregados (TAMAYO, 2008).

No nível organizacional, os valores refletem as crenças que orientam o comportamento dos empregados, priorizando os objetivos coletivos em detrimento dos individuais (TAMAYO, 2005; TAMAYO; PORTO, 2005). Eles derivam não apenas das políticas, mas, substancialmente, das práticas de gestão da organização, já que existem desníveis entre essas duas instâncias (TAMAYO, 2005). Segundo Oliveira e Tamayo (2004), os valores organizacionais compreendem Autonomia, Bem-estar, Realização, Domínio, Prestígio, Tradição, Conformidade e Preocupação com a coletividade. Estes valores organizacionais serão detalhados no referencial teórico desta dissertação, já que o modelo de Oliveira e Tamayo (2004) será adotado neste estudo.

Já no nível do trabalho, os valores são percebidos como um conjunto de crenças sobre aquilo que é desejável, ou não, no trabalho. Eles refletem desejos e interesses dos indivíduos e são avaliados conforme a relevância atribuída a cada um deles, que varia ao longo de um contínuo de importância (PORTO; TAMAYO, 2003, 2008; PORTO, 2005). De acordo com Porto e Tamayo (2003), os valores do trabalho são: Realização, Relações sociais, Prestígio e Estabilidade. Assim como os valores organizacionais, esses valores do trabalho serão detalhados no referencial teórico

desta dissertação, já que o modelo de Porto e Tamayo (2003) será adotado neste estudo.

O mundo do trabalho e o mundo organizacional, desde o tempo da escravidão até os dias atuais, sofreram incontestáveis e intensas transformações, o que implica em alteração nos valores que sustentam tais mudanças. De acordo com Mandarini (2005), em 1930, entre o período colonial e o final da República Velha, os serviços de vigilância eram formados por grupos de guerrilheiros dispostos em instituições financeiras, a fim de proteger os bancos de assaltos praticados por grupos políticos de esquerda, em prol do financiamento de suas ações e causas revolucionárias. Contudo, para exercer o cargo de vigilante era necessário que um militar supervisionasse seus serviços. Da mesma forma, para compor os seus quadros profissionais, era imprescindível que o trabalhador tivesse se alistado e servido ao exército. Nos últimos anos, a realidade do setor de segurança privada sofreu diversas e significativas mudanças (MANDARINI, 2005).

Na década de 1940, logo após a eclosão da II Guerra Mundial, as indústrias passaram a concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos e começaram a contratar serviços não essenciais com o objetivo de suportar os custos e a logística da guerra: era o início do processo de terceirização de mão de obra e da flexibilização do trabalho.

Nos anos 1980, o processo de terceirização de mão de obra consolidou-se no Brasil, principalmente nos seguimentos da indústria têxtil, dos serviços de limpeza, da portaria e da segurança/vigilância. No caso das empresas de terceirização de serviços de vigilância privada no Brasil, tal atividade foi inicialmente regulamentada pela Lei Federal nº 7.102, de 1983 e, posteriormente, por diversas Portarias emitidas pela Polícia Federal, sendo a última a Portaria nº 1.670 de 2010.

Segundo Zanetic (2009),

desde seu surgimento oficial em 1969, a segurança privada teve crescimento muito significativo no país, rapidamente alcançando e ultrapassando o contingente das polícias estaduais e federais somadas. Seu principal período de expansão foi a partir dos anos 90, notado pelo número de empresas de vigilância, de vigias de rua e pela disseminação de

tecnologias voltadas à indústria da segurança eletrônica. De forma semelhante cresceram o número de cursos de formação e o de empresas de transportes de valores, além da grande proliferação dos vigilantes que agem à margem da lei (ZANETIC, 2009, p.137).

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

Os serviços de vigilância têm adquirido importância nas organizações devido ao crescimento da criminalidade e às condições inseguras advindas da desordem social. Este contexto não se furta à compreensão de que os valores são vistos como o componente basilar da identidade de uma organização e vão se expressar em vários níveis e situações conforme o cotidiano do indivíduo (ROKEACH, 1973).

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD (2011), nota-se que o setor de serviços cresceu 5% e, contribuindo para esse crescimento, estão contidos os serviços de vigilância privada. Assim, torna-se importante ressaltar que a vigilância privada constitui um setor em franca evolução e rápido processo de profissionalização, estando cada vez mais presente em cenários diversos e em várias cidades do país (ZANETIC, 2009).

Segundo Oliveira (2004), o sistema de segurança privada tem como funcionalidade monitorar, controlar e restringir acessos de pessoas a patrimônios, e, em geral, concentra-se na defesa dos interesses de proprietários e de patrimônios, defesa esta amparada por meio de barreiras físicas, eletrônicas, equipamentos e recursos humanos. Esse último se refere aos vigilantes que seguem normas e procedimentos estabelecidos inicialmente por treinamentos e, também, pelos contratantes, a fim de que estes profissionais possam atuar dentro dos limites e dos direitos de propriedade estabelecidos em lei (OLIVEIRA, 2004).

Segundo Zanetic (2009), no Brasil, os agentes de segurança autorizados a atuar oficialmente no setor de segurança privada são designados “vigilantes”. Quando empregados em empresas especializadas e registradas no Departamento da Polícia Federal (DPF), os vigilantes recebem capacitação por meio de cursos registrados e tornam-se responsáveis pela execução das atividades de segurança privada, controlando o acesso de pessoas e da guarda de patrimônio de acordo com os objetivos estabelecidos por seus contratantes. O trabalho dos vigilantes possui características preventivas.

Ainda de acordo com Zanetic (2009), com a expansão dos serviços de segurança privada para os mais diferentes contextos, verifica-se que o número de vigilantes privados passou a superar o do quantitativo de policiais em diversos países. O autor ressalta ainda que, no Brasil, os agentes e as organizações de vigilância terceirizada ou orgânica compõem os dois principais segmentos da segurança privada.

Torna-se importante ressaltar que, mesmo diante de uma elevada expansão da tecnologia, inclusive na produção de equipamentos que promovem maior segurança com custos mais acessíveis, ainda assim, nota-se que a substituição de homens por máquinas é limitada. Isso se dá devido à necessidade de interação dos vigilantes com os clientes, dos julgamentos de ocorrências e das tomadas de providências em curto período de tempo (OLIVEIRA, 2004).

Quando se leva em pauta a questão da segurança pública, segundo Cerqueira *et al.* (2005), percebe-se que se trata de um dos problemas sociais que mais afligem o cidadão brasileiro nos dias de hoje, além de ser uma temática complexa e, portanto, necessitar de diversas ações para ser solucionada, em especial em favor da qualidade na prestação do serviço de segurança pública executados pelos órgãos policiais.

No Brasil, com o crescimento do índice de criminalidade, a segurança pública deixou de ser uma preocupação referente apenas às grandes metrópoles, tendendo a se generalizar pelo interior do país e dos estados brasileiros. Assim, as empresas de segurança privada passaram a ser essenciais na prevenção da criminalidade em um mercado cada vez mais globalizado e competitivo. Diante do novo cenário global, é

essencial que o uso da tecnologia acompanhe o ritmo da modernização, com o intuito de facilitar os processos de gestão, aumentando a eficiência e a eficácia dos serviços prestados de segurança privada e agregando maior valor ao que se tem hoje em termos de segurança (CERQUEIRA *et al.*, 2005).

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

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

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

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

Contudo, ainda segundo Kusther *et al.* (2009), o nível exigido para se obter tais avanços de maneira rápida e eficaz, pontuado como obrigatório para definir o rumo de uma organização, pode ser exaustivo para o empregado. Entretanto, medidas eficazes que promovam resultados satisfatórios em curto espaço de tempo, mobilizam as organizações, levando-as a apostarem alto no investimento em novas tecnologias, treinamentos e controle, uma vez que, assim podem obter, em alguns casos, maiores vantagens competitivas (KUSTHER *et al.*, 2009).

O perfil do vigilante é apresentado por Zanetic (2009) como um perfil ainda em ascensão, e que inicialmente foi marcado por uma baixa profissionalização do setor, com um nível de qualificação, escolaridade e renda bastante inferior ao dos policiais. Diogo e Coutinho (2010) apontaram que o setor é predominantemente masculinizado, embora absorva mulheres, tomando como base o estereótipo masculino, tais como: mulheres com cerca de 1,70m, fortes, sérias, sem filhos pequenos e, de preferência, com ensino médio completo. Zanetic (2009) ressalta que, apesar da inserção feminina no setor, os clientes-contratantes ainda rejeitam mulheres para o desempenho de tal função.

Nota-se igualmente uma separação por gênero, concebendo as profissionais do sexo feminino como fisicamente mais frágeis e vulneráveis que seus colegas homens. Esta concepção é mantida mesmo na ocupação de postos em que a força física é secundária. Ainda de acordo com Diogo e Coutinho (2011), não há muitas mulheres no setor, mas percebe-se uma maior concentração feminina em postos de vigilância voltados para o atendimento ao público e não em serviços noturnos que exijam força física e/ou de alta periculosidade.

Além de algumas peculiaridades ressaltadas neste estudo para o setor de segurança privada, Zanetic (2009) ressalta que os contratos firmados para prestação de serviços de vigilância em favor da efetiva segurança patrimonial das organizações estabelecem escalas de trabalho de 24 horas diárias, com o objetivo de manter uma cobertura integral. Dessa forma, um vigilante só pode sair de seu posto quando o outro chegar.

O autor ainda apresenta que são exercidos controles e fiscalizações rigorosos sobre os vigilantes e sobre os processos de uma empresa prestadora de serviço de vigilância. Esse controle se dá principalmente para os treinamentos exigidos por Lei, mas abrange igualmente os internos e os externos (os contratantes), garantindo, assim, maior qualificação do empregado e melhores condições de competitividade da empresa junto ao mercado. Além do mais, isso acaba servindo como mecanismo fiscal de responsabilização e punição das empresas de segurança que oferecem serviços de qualidade inferior. Nesse sentido, os cursos de capacitação também se prestam à disseminação de valores que regem o exercício profissional.

Com efeito, pesquisar sobre os valores organizacionais e do trabalho torna-se fundamental para se conhecer a percepção que os vigilantes têm a respeito da realidade diária do trabalho que fazem, do contexto no qual eles estão inseridos, de suas atitudes e de seus comportamentos, cujos impactos são notórios em termos de eficiência e eficácia individual, coletiva e organizacional.

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

Diante do exposto, a pergunta que norteia esta pesquisa é: como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte, na percepção dos próprios vigilantes?

Para responder à pergunta norteadora desta pesquisa, foram traçados os objetivos geral e específicos.

1.1 Objetivos

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

Visando ao cumprimento do objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais de tais vigilantes segundo o modelo de Oliveira e Tamayo (2004);
- b) Descrever como se encontram configurados os valores do trabalho de tais vigilantes segundo o modelo de Porto e Tamayo (2003);
- c) Identificar e descrever possíveis diferenças, semelhanças e correlações entre as variáveis dos valores organizacionais e do trabalho e dados demográficos e ocupacionais dos vigilantes abordados.

1.2 Justificativa

Do ponto de vista acadêmico, correlacionar aspectos comportamentais, como valores organizacionais e valores do trabalho, pode contribuir para os estudos organizacionais, de forma geral, e também para os estudos sobre gestão de pessoas (PAIVA, 2012a, b). Além disso, observa-se um crescente interesse acadêmico acerca dos temas relacionados a valores no mundo do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003; 2008). Nesse sentido,

valores têm sido utilizados para explicar as mudanças da sociedade, o comportamento das pessoas, julgar ações, além de diferenciar nações e grupos. Os filósofos foram os primeiros a se preocupar com esta questão e, somente a partir do início do século XX, os cientistas sociais se apropriaram do tema e passaram a dar contribuições significativas para a compreensão do fenômeno (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 145).

Especialmente para as organizações, Gouveia *et al.* (2008) afirmam que o estudo dos valores pode redundar em melhoria dos processos de trabalho, já que traz à tona o que é importante para os trabalhadores, podendo este conteúdo ser razão de mudanças nos modelos de gestão de modo a promover o bem-estar das pessoas e o alcance de resultados organizacionais mais competitivos. Compreendendo-se os valores das pessoas, o que elas julgam importante e o motivo pelo qual trabalham, as organizações podem reavaliar programas de treinamento, desenvolvimento, planos de cargos e carreiras, políticas remuneratórias, etc. e promover mudanças que possam integrar, mesmo que parcialmente, interesses pessoais e organizacionais. Especificamente sobre importância dos valores do trabalho para a carreira do profissional e para as teorias de carreira (HARTUNG, 2006; ZYTOWSKI, 2006a, b), Zytowski (2006a, b) afirma que um planejamento competente de carreira é pautado em três aspectos: interesses, habilidades e valores, e que apenas recentemente este último tem sido pesquisado.

Do ponto de vista organizacional, insta ressaltar que os dados oriundos da pesquisa da presente dissertação poderão apontar para o alargamento da compreensão do mundo do trabalho na área de vigilância privada. Secundariamente, poderão igualmente contribuir para possíveis melhorias a serem implementadas por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas em suas unidades de serviços.

Além desta introdução, que inclui os objetivos da pesquisa e as justificativas para sua realização, esta dissertação está estruturada em mais quatro capítulos. No segundo capítulo, encontra-se o referencial teórico cujo conteúdo se relaciona aos valores organizacionais e do trabalho. No terceiro capítulo, encontra-se apresentada a metodologia utilizada na pesquisa. Neste momento, pretende-se justificar as escolhas do método e destacar a sua devida adequação à pesquisa. No quarto capítulo, apresenta-se a análise dos dados. No quinto, seguem as considerações finais. Por fim, apresentam-se as referências, os apêndices e os anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

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

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

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

A partir dessa concepção de valores, cujos conteúdos se expressam em comportamentos que, por sua vez, são frutos de metas motivacionais, Schwartz (2005a; 2005b; 2006) apresenta uma caracterização de tipos motivacionais de valores pessoais de acordo com o seguinte raciocínio:

Para adaptarem-se à realidade num contexto social, os grupos e indivíduos transformam as necessidades inerentes à existência humana e se expressam na linguagem dos valores específicos a respeito dos quais podem então se comunicar. Mais especificamente, os valores representam, na forma de metas conscientes, as respostas que todos indivíduos e sociedades devem a três requisitos universais: as necessidades dos indivíduos na sua qualidade de organismos biológicos, os requisitos da interação social coordenada e os requisitos para o correto funcionamento e sobrevivência dos grupos (SCHWARTZ, 2006, p. 58).

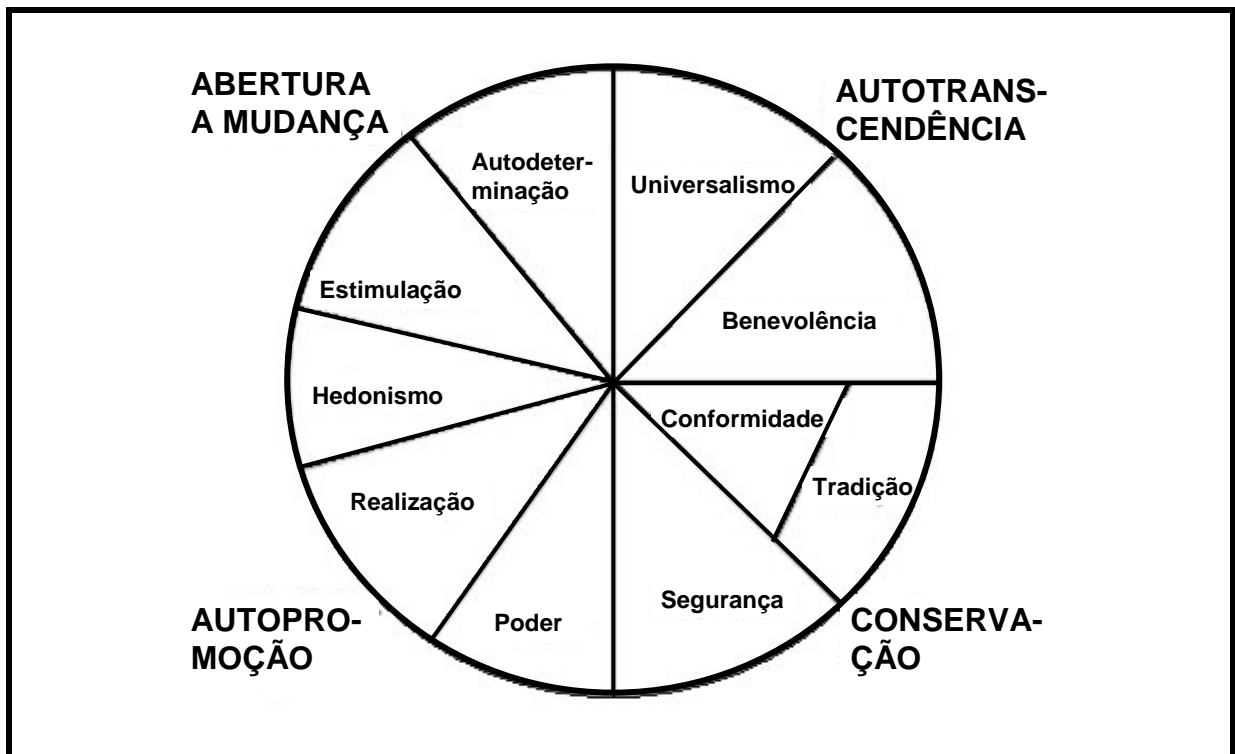
Segundo Schwartz (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999; SCHWARTZ, 2005a; 2005b; 2006; PORTO, 2005), são dez os tipos motivacionais de valor e eles espelham os valores que os indivíduos podem comungar. Esses valores estão alinhados a duas dimensões, que contêm dois pólos cada uma: autopromoção ou autotranscendência;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

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

- 8) Tradição: traduzida por respeito, compromisso e aceitação de costumes, hábitos e ideias pertinentes à cultura tradicional ou religiosa, refletindo valores de humildade, devoção, resignação;
- 9) Conformidade: relativa à restrição de ações, tendências e impulsos que possam vir a incomodar, ferir ou contrariar pessoas ou normas sociais vigentes, apoiando-se em valores como bons modos, polidez, obediência, respeito e honra aos pais e pessoas mais velhas;
- 10) Segurança: referente à segurança, harmonia e estabilidade social, grupal e pessoal, tendo como valores, a segurança nacional, a ordem social, a idoneidade.

A Figura 1 ilustra tais tipos motivacionais e as dimensões para as quais estão voltados.

Figura 1 – Estrutura teórica de relações entre valores



Fonte: SCHWARTZ, 2005a, p. 30.

A teoria dos valores básicos se pauta na forma em que os indivíduos de todas as culturas reconhecem, pois descreve aspectos da estrutura psicológica humana

presumivelmente comuns a toda a humanidade. Nota-se que a teoria identifica dez tipos motivacionais distintos e especifica a dinâmica de conflito e a congruência entre esses tipos (SCHWARTZ, 2005a).

No entanto, concentra-se a pesquisa no estudo da influência dos valores sobre o comportamento nas organizações e no trabalho, e serão apresentados a seguir conceitos específicos, abordagens e modelos analíticos.

2.1 Valores Organizacionais

Inicialmente, os valores organizacionais são definidos pelos autores Deal e Kennedy (1988¹, citados por TAMAYO, 2008) como uma direção comum para todos os trabalhadores de uma empresa que influencia fortemente o comportamento humano no interior das organizações.

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

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

Dessa forma, os valores organizacionais funcionam como uma necessidade que determina o comportamento orientado a um fim, pois a importância que uma organização atribui a certos valores pode influenciar na quantidade de esforço que

¹ DEAL, T.; KENNEDY, A. **Corporate Cultures**. London: Penguin, 1988.

os seus membros investem ao adotarem determinados comportamentos, bem como a persistência na execução dos mesmos. Os valores expressam metas e interesses da organização enquanto coletividade de interesses e motivações dos seus membros (TAMAYO, 2008).

Outra característica relevante se refere ao fato de que os valores organizacionais são elementos estruturantes da empresa, constituindo, assim, padrões coletivos que orientam o trabalho e o cotidiano na organização. A esses valores devem se subordinar os valores pessoais dos membros organizacionais, uma vez que constituem um compromisso entre os interesses da empresa, como a coletividade e as expectativas, e as motivações dos empregados (TAMAYO, 2008).

Os valores da organização só existem efetivamente na mente dos seus membros, e a aceitação e a ratificação desses valores por parte dos trabalhadores são essenciais para a existência efetiva enquanto princípios que dinamizam e influenciam a vida organizacional. Ademais, os valores organizacionais somente assumem o *status* de valores se eles são compartilhados, servindo de ponto de referência para todos aqueles que fazem parte da organização (TAMAYO, 2008).

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

2.1.1. Teoria Cultural

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

O primeiro problema se refere à necessidade de conciliar os interesses do indivíduo e do grupo, posto que relação entre as partes é, prioritariamente, conflituosa, devido à dificuldade de conciliar as metas e os interesses. O segundo problema se faz presente devido ao fato de que uma organização tem de elaborar uma estrutura,

definir papéis, normas, subsistemas organizacionais, estabelecer relações entre as partes, criar estratégias de trabalho, etc. para garantir sua subsistência. Já o terceiro problema se dá em estabelecer uma relação entre a organização e o meio ambiente natural e social, já que toda organização existe em um ponto determinado do planeta e está inserida em uma sociedade concreta (TAMAYO, 2008).

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

O pólo autonomia-conservadorismo demonstra a oscilação dos comportamentos em torno da busca por independência, satisfação de interesses próprios, preferência por mudança e diversidade, de um lado, e da busca por segurança, sabedoria, respeito à tradição e à ordem social e afiliação, do outro. Nesse sentido, uma cultura conservadora implica em membros que priorizam a manutenção do *status quo*, restringindo ações ameaçadoras da ordem tradicional ou da solidariedade do grupo; nela, a organização é vista e funciona, de fato, como uma extensão da família. No outro extremo do contínuo, culturas autônomas são reveladas por comportamentos independentes, focados nos próprios interesses, abertos às mudanças e à diversidade social (SCHWARTZ; ROS, 1995; TAMAYO; BORGES, 2006; TAMAYO, 2008; SAGIV; SCHWARTZ, 2005).

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

(SCHWARTZ; ROS, 1995; TAMAYO; BORGES, 2006; TAMAYO, 2008; SAGIV; SCHWARTZ, 2005).

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

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

2.1.2. Teoria das Motivações Pessoais

O segundo modelo teórico desenvolvido para o estudo dos valores organizacionais baseia-se na teoria de valores pessoais, desenvolvida por Schwartz (2005a; 2005b; 2006). Conforme esclarece Tamayo,

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

A este respeito, Tamayo (2008) comenta sobre a existência de semelhanças entre os valores pessoais e os organizacionais, substancialmente no que tange às motivações dos indivíduos e do grupo, assim como as do trabalhador e da organização, o que os levariam a adotar comportamentos em que seus valores

seriam perceptíveis. Tal “isomorfismo” se reflete no alinhamento entre os tipos motivacionais de valores pessoais e os organizacionais, assim como na similaridade entre as metas do indivíduo e as da organização (TAMAYO, 2008).

Segundo Schwartz (2005² citados por TAMAYO, 2008), as motivações básicas do indivíduo são: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência, universalismo, sendo que cada uma dessas motivações possui metas específicas.

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

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

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

Por fim, a escala denominada Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO) foi construída e validada por Oliveira e Tamayo (2004) e se apresenta de forma não numérica, utilizando-se somente uma escala de resposta verbal. Esta é composta por 48 itens que descrevem metas, aspirações ou desejos, que implicitamente apontam para a importância de um valor organizacional. Desse modo, o respondente da IPVO utiliza uma escala verbal que minimiza seu esforço

² SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

cognitivo, sem reduzir seu julgamento a um número apenas (TAMAYO, 2008). Para tanto, conta-se com uma escala do tipo Likert, de 6 pontos, do 0 (menos parecido com a empresa do respondente) ao 5 (mais parecido com a empresa do respondente). Para determinar a estrutura fatorial do instrumento, os autores utilizaram o método do *Principal axis factoring* com rotação oblíqua, com a identificação de oito fatores, quais sejam: autonomia, bem estar, realização, domínio, prestígio, conformidade, tradição e preocupação com a coletividade.

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

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

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

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

Tendo em vista os objetivos de pesquisa apresentados nesta dissertação, considerou-se a abordagem subjacente do IPVO a mais adequada na sua

consecução, daí sua aplicação. Além de sua amplitude, o fato de ter sido a mais recentemente validada também foi considerado nessa escolha.

2.2 Valores do Trabalho

Quanto aos valores do trabalho, estes são definidos como

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

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

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

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

Ademais, ao se desvelar os valores relativos ao trabalho, possibilidades serão vistas pelos gestores como forma de identificação das metas importantes para seus funcionários e como forma de subsidiar o desenvolvimento de estratégias organizacionais que auxiliem na promoção do bem-estar dos indivíduos, na melhoria

dos resultados organizacionais por meio de funcionários mais motivados para o trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003).

Para compreender o percurso de estudo dos valores do trabalho, serão apresentadas a seguir três teorias correlatas ao tema.

2.2.1. Teoria de David Super

Super (1957) foi um dos primeiros pesquisadores a elaborar um questionário sobre valores do trabalho, construindo um instrumento composto por quinze sub-escalas de valores do trabalho: estimulação intelectual, altruísmo, estética, independência, criatividade, realização, retorno econômico, prestígio, gerenciamento, segurança, relação com o supervisor, colegas, contexto do trabalho, variedade e modo de vida (PORTO, 2008).

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

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

Em que pese o Modelo de Super ser muito citado na literatura, ele se confunde com os valores de satisfação com o trabalho, sendo, então, necessário cuidado com as

definições de valores laborais, sob pena de se causar conflitos conceituais. (PORTO; TAMAYO, 2008).

2.2.2. Teoria de Elizur

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

Quadro 2 – Facetas dos valores laborais e seus elementos

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

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

Em vistas de evidências empíricas, Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 56) acrescentaram a este modelo um quarto fator, chamado “prestígio”, com vistas a resolver algumas “anomalias” observadas nos resultados apresentados pelo autor.

Eles apresentaram um modelo-síntese, reunindo as facetas de Elizur (1984) e a teoria de valores pessoais de Schwartz (2005a; 2005b; 2006), pautando os valores do trabalho em quatro fatores relacionados às dimensões propostas por este último, como apresentado a seguir.

2.2.3. Teoria de Ros, Schwartz e Surkiss

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

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

A partir dos levantamentos empíricos em mais de sessenta países, com base nos valores intrínsecos (associados a abertura às mudanças), extrínsecos (associados ao conservadorismo), sociais ou afetivos (associados à autotranscedência) e de prestígio (busca de poder e prestígio por meio do trabalho), e mediante a constatação da incompatibilidade entre os valores extrínsecos e intrínsecos, bem como entre os fatores prestígio e social, Porto e Tamayo (2003) se uniram para desenvolver e validar, no Brasil, a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) (PORTO; TAMAYO, 2008).

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

Quadro 3 - Fatores da EVT

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

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

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

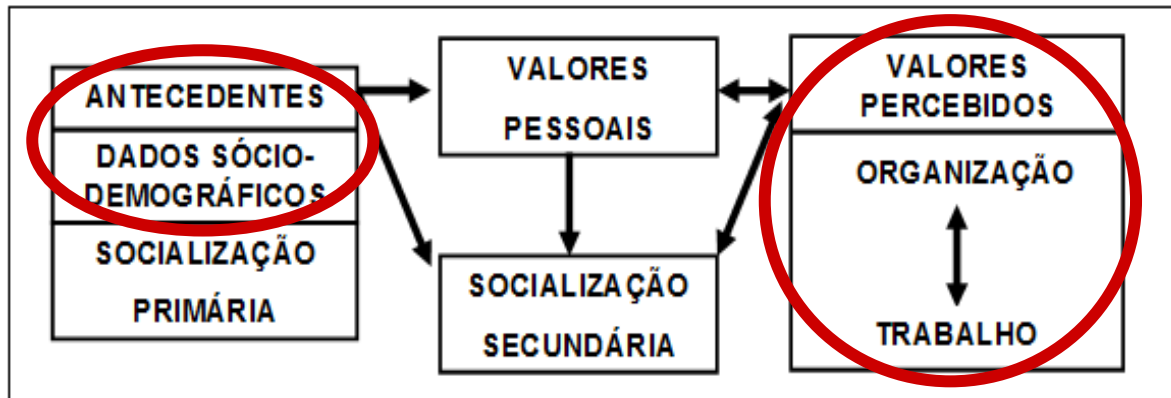
Logo após a publicação da EVT, em 2003, diversos estudos foram realizados com o uso desta escala, e as análises fatoriais confirmatórias os sustentam, sendo os resultados apoiados no modelo dos quatro fatores. Paschoal e Tamayo utilizaram uma amostra de 237 funcionários de uma instituição bancária; Rodrigues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

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

Como se pretende reunir dois construtos do comportamento organizacional, será utilizado o modelo-síntese proposto por Paiva (2012a), que reúne as temáticas em

questão, ou seja, os valores organizacionais e os do trabalho conforme apresentado na Figura 2:

Figura 2 – Modelo-síntese de Paiva



Fonte: PAIVA, 2012a, p. 31.

Conforme descreve a autora,

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

Observa-se que o recorte realizado na pesquisa desta dissertação centra-se nos antecedentes, explicitamente nos dados sócio-demográficos, e nos valores organizacionais e do trabalho, que foram destacados (em vermelho) na própria Figura 1.

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

3 METODOLOGIA

Este capítulo compreende a caracterização da presente pesquisa, suas unidades de análise e de observação, as técnicas de coleta e as de análise dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa caracterizou-se como de campo, descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa, configurando-se uma triangulação metodológica (COLLIS; HUSSEY, 2005). A pesquisa de campo se realiza no local em que ocorre ou ocorreu o fenômeno (VERGARA, 2010). O campo desta pesquisa foram as unidades onde se localizam os clientes e tomadores de serviços da empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda., na região metropolitana de Belo Horizonte.

A pesquisa descritiva, como o próprio nome indica, descreve o fenômeno observado em detalhes (TRIVINÓS, 1987), podendo ser utilizada para estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (VERGARA, 2010). Na presente dissertação, a partir da descrição do fenômeno observado, verifica-se como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho dos vigilantes da empresa Plantão, na percepção dos próprios vigilantes.

Com relação à abordagem quantitativa, como elucida Godoy (1995), ela tem por objetivo quantificar e mensurar os resultados de modo a alcançar precisão e evitar distorções na fase de interpretação dos dados, buscando segurança quando da proposição de inferências.

Já a abordagem qualitativa tem por objetivo a busca pela profundidade e compreensão de aspectos subjacentes que sustentam o fenômeno da forma como se apresenta na realidade abordada (GODOY, 1995).

A união dessas duas abordagens implica uma triangulação metodológica como forma de complementaridade entre métodos e técnicas de pesquisa diferentes,

operacionalizadas por meio de instrumentos peculiares de coleta de dados, como questionários e entrevistas, respectivamente. Assim, no presente estudo realizou-se uma triangulação metodológica, que Collis e Hussey (2005) conceituam como sendo o uso de diferentes métodos e técnicas de pesquisa no mesmo estudo.

3.2 Unidades de Análise e de Observação

As unidades de análise e observação foram os vigilantes da empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Esta organização atua há 30 anos com prestação de serviços especializados de segurança privada, com foco em serviços de escolta, em segurança pessoal e em serviços de vigilância armada e desarmada com prestação de serviços em diversos segmentos industriais, comerciais e governamentais. A Plantão possui matriz em Belo Horizonte, além de filiais em Vitória, Recife e Rio de Janeiro e de escritórios regionais em diversas cidades, tais como Brasília, Juiz de Fora, Ribeirão das Neves, Uberlândia e Montes Claros, possibilitando que a instituição preste serviços em todo o território nacional.

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

Para a primeira fase da pesquisa, do total de cerca de 900 vigilantes, obtiveram-se 101 respondentes segundo critério de acessibilidade, ou seja, selecionados pela facilidade de acesso a eles (VERGARA, 2010), tendo em vista a permissão concedida pelo proprietário da empresa e pela chefia direta e, também, sua disponibilidade em preencher o questionário. Para a coleta de dados foram distribuídos 180 questionários, retornando o total 108, sendo desprezados 7 deles, uma vez que foram respondidos por outros tipos de profissionais, como porteiros, monitores e outros. As características intrínsecas ao exercício da função de vigilante

tornaram difícil encontrar tempo para o preenchimento e o manuseio dos questionários, contudo o resultado da coleta de dados foi considerado positivo.

Para a coleta de dados por meio dos questionários, foi levantado o número total de empregados que exercem a função de vigilantes presentes nas unidades discriminadas abaixo, cerca de 900. De posse deste dado, foi realizado o cálculo estatístico da amostra, considerando-se 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. A amostra ideal calculada foi de 270 respondentes; no entanto, dadas as dificuldades relativas à disponibilidade destes em responder o questionário, a amostra final contou com 101 questionários devidamente preenchidos. A justificativa central apresentada pautou-se no processo de trabalho dos próprios vigilantes, que implicava em dificuldades em termos de tempo destinado ao preenchimento e no manuseio do questionário.

Na segunda fase, após a aplicação do questionário, foram realizadas entrevistas com 18 vigilantes, ou seja, com sujeitos selecionados por acessibilidade e intencionalidade (VERGARA, 2010). Todo o conteúdo das entrevistas foi gravado, após informado os objetivos da pesquisa para os vigilantes, que concordaram com o procedimento. No curso das entrevistas, foi possível perceber algumas características dos vigilantes entrevistados, como a objetividade nas respostas e a dificuldade de entendimento de algumas perguntas. Em muitas situações, foi preciso explicar de forma clara o significado das perguntas, assim como o de algumas palavras que as compunham. Em média, as entrevistas duraram cerca de minutos, em decorrência da objetividade dos vigilantes.

Após a aplicação dos questionários, selecionou-se 18 vigilantes, pelo mesmo critério de acessibilidade (VERGARA, 2010), para compor os sujeitos de pesquisa a serem entrevistados. O encerramento dessa parte da coleta de dados obedeceu, também, ao critério de saturação de dados (GIL, 2009).

As técnicas de coleta e análise dos dados de ambas as fases da pesquisa são detalhadas a seguir.

3.3 Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados se deu utilizando-se de dois instrumentos: questionário e entrevistas semiestruturadas.

Deste modo, a pesquisa foi realizada em duas fases. No primeiro momento, foi aplicado um questionário, que é um instrumento que possui questões escritas a serem respondidas pelos indivíduos e que podem ter uma estrutura aberta (pouco ou não estruturada) ou fechada (estruturada) (VERGARA, 2010), sendo esta última o caso da presente pesquisa. O questionário elaborado para a primeira fase da pesquisa (APÊNDICE A) foi estruturado da seguinte forma:

- a) Parte 1 - Dados sócio-demográficos, pessoais e profissionais;
- b) Parte 2 - Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, validado por Oliveira e Tamayo (2004), disponível em Tamayo (2008, p. 329-339); vale ressaltar que as orientações de codificação da escala, visando reduzir seu tamanho e simplificar o “esforço” cognitivo do respondente quando do preenchimento foram seguidas conforme orientação de Tamayo (2008, p. 321);
- c) Parte 3 - Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, validada por Porto e Tamayo (2003), disponível em Porto e Tamayo (2008, p. 304-305);
- d) Espaço aberto para comentários, sugestões e dúvidas.

O roteiro de entrevista (APÊNDICE B) foi desenvolvido após a análise dos dados coletados nos questionários da primeira fase da pesquisa. Além da permissão do proprietário da empresa e da chefia direta, contou-se com a disponibilidade de funcionários que se enquadraram em determinadas categorias estabelecidas intencionalmente a partir dos resultados dos questionários, de modo a dosar homogeneidade e heterogeneidade dos sujeitos. Dessa maneira de maneira, os dados coletados permitiram aprofundamento nas questões investigadas.

3.4 Técnicas de análise dos dados

Os dados oriundos do questionário foram inseridos primeiramente em uma planilha eletrônica (Excel 97/2003), transferidos para *softwares* estatísticos mais apropriados aos fins a que se destinam, a saber, SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*, versão 15) e Minitab 14, tabulados e analisados por meio de estatística descritiva uni (medidas de posição e dispersão) e bivariada (testes de correlações e de comparações de médias/medianas) (COLLIS; HUSSEY, 2005). Como os dados violaram as condições de normalidade, fato usual quando se trabalha com escalas do tipo *likert*, optou-se pela utilização de testes não-paramétricos. Foram aplicados dois tipos de testes de comparação, a saber: Mann-Whitney, para perguntas com duas categorias de respostas (exemplo, sexo: feminino ou masculino); e Kruskal-Wallis, para perguntas com três ou mais categorias de respostas (exemplo, faixas etárias, estados civis e etc.). Quanto aos testes de correlação, optou-se por Spearman para avaliar possíveis relações e tendências entre grupos da amostra e as variáveis observadas. Foram considerados significativos os p-valores inferiores a 0,05.

Os dados das entrevistas foram analisados à luz da técnica de análise de conteúdo, privilegiando aspectos qualitativos. De acordo com Bardin (2009), a análise de conteúdo pode ser definida como sendo um aglomerado de técnicas de análise das comunicações, que engloba procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, incluindo aqui estruturas psicológicas e sociológicas, com a finalidade de mostrar tanto o que foi dito explicitamente, como desnudar as condutas, ideologias e atitudes que o permeiam.

Para tanto, os dados das entrevistas foram tratados em três etapas, conforme exposto por Melo *et al* (2007): preparação, tabulação quantitativa e análise ou categorização temática. As categorias foram definidas *a priori*, pautando-se nas variáveis dos modelos analíticos adotados, ou seja, Oliveira e Tamayo (2004) e Porto e Tamayo (2003).

A preparação constituiu-se em transcrever na íntegra todas as gravações das entrevistas, com a inclusão de observações (expressões corporais) percebidas no

momento de realização, releitura dos dados e sua organização preliminar em torno do roteiro de entrevista e aspectos relevantes relatados pelos entrevistados (MELO *et al.*, 2007).

As duas outras etapas foram sujeitas aos critérios de repetição e de relevância que se referem, respectivamente, a destacar reincidências nos relatos e a destacar a essência do fenômeno observado. Dessa forma, a tabulação quantitativa foi pautada na estatística descritiva e apresenta-se no formato de tabelas de maneira a se obter uma visão mais ampla, quantificada e resumida das entrevistas. Por fim, a análise ou categorização temática foi possível a partir de releituras de todas as entrevistas e extração de temas e ideias que, a princípio, não foram enfatizados no roteiro, mas se manifestaram como alvo de preocupação dos entrevistados, merecendo, portanto, destaque na análise (MELO *et al.*, 2007).

As escolhas metodológicas descritas acima se configuraram como adequadas quanto ao atendimento aos objetivos propostos nesta dissertação.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo está estruturado em quatro seções, da seguinte forma: inicialmente, é apresentado o perfil dos pesquisados, tanto dos respondentes dos questionários, quanto dos entrevistados; na segunda seção, são apresentados os dados obtidos por meio dos questionários sobre os valores organizacionais e os valores do trabalho, incluindo a análise bivariada; na terceira parte, são explicitados os dados obtidos dos vigilantes entrevistados quanto a alguns aspectos gerais; e, na quarta seção, são expostos os dados de natureza qualitativa com vistas ao aprofundamento do entendimento sobre tais valores dos pesquisados.

4.1. Perfil dos pesquisados

Neste item, são apresentados dados demográficos e profissionais dos vigilantes que responderam o questionário e dos que concederam as entrevistas.

4.1.1. Perfil dos Respondentes do Questionário

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

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

Quanto à distribuição da faixa etária, pode-se visualizar um perfil bastante heterogêneo nas sete categorias listadas, caracterizando uma amostra diversificada, em que a faixa de 21 a 25 anos comporta a maior concentração de respondentes com pouco mais de 23% do total. No entanto, é possível destacar outras faixas com percentuais expressivos e próximos ao primeiro citado, como as faixas de 26 a 30

anos e de 31 a 36 anos. De forma geral, as faixas etárias dos respondentes se concentram nas idades intermediárias, de 21 a 35 anos, com baixa representatividade para as idades mais elevadas. A preferência por pessoas mais jovens pode se dar em razão da necessidade, para o pleno exercício da profissão de vigilante, do vigor físico do profissional, visando a proatividade nas ações de antever e de antecipar o evento danoso, com atributo de movimento, dinamismo, alerta, apresentando-se com desenvoltura corporal e com aprimoramento físico (BRASIL, 2006). (GRÁF. 1)

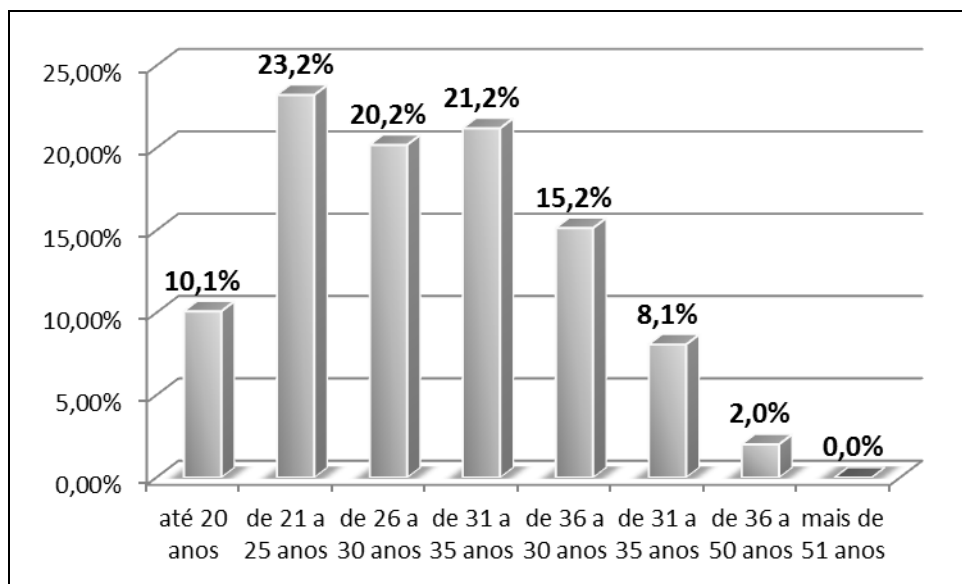


Gráfico 1 - Distribuição percentual dos respondentes, por faixa etária
Fonte: Dados da pesquisa

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

Quanto ao nível de escolaridade dos respondentes, vislumbra-se que uma categoria se destaca diante das demais por concentrar grande parte dos dados, qual seja: ensino médio completo, que concentra mais de 80% dos respondentes. Nota-se ainda que a porcentagem dos respondentes com ensino superior completo ou níveis acima deste não é significativo. Os dados da pesquisa refletem a exigência legal,

como requisito para ser vigilante, de se ter a instrução correspondente à quarta série do ensino fundamental (BRASIL, 2006). (GRAF.2)

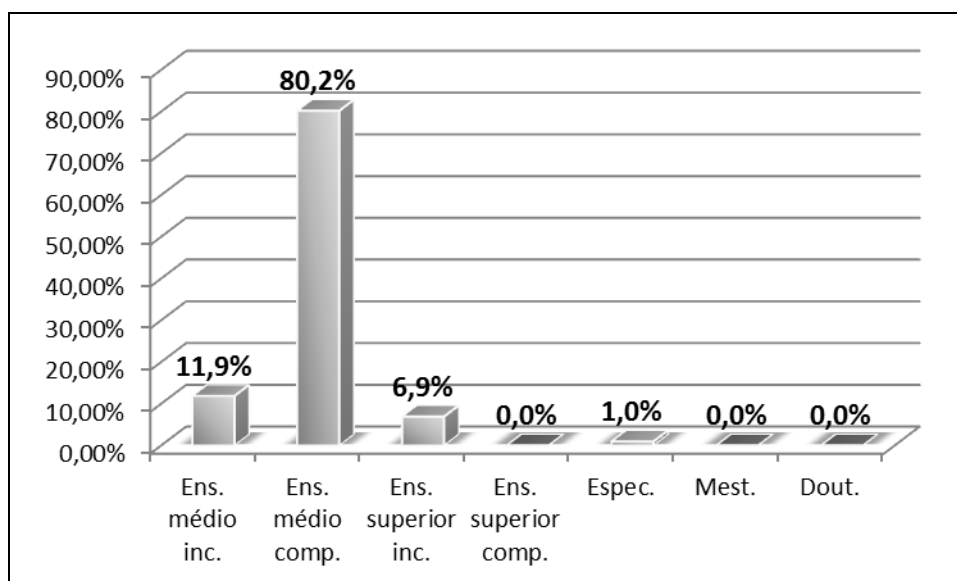


Gráfico 2 - Distribuição percentual dos respondentes, por nível de escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

Mensurando-se o tempo total de trabalho que possuem os respondentes, observa-se um padrão crescente de concentrações dos dados desde a categoria "de 2,1 a 5 anos" a "de 15,1 a 20 anos", sendo esta última a faixa de maior representatividade dentre as listadas, com um quarto dos respondentes. Ressalta-se ainda que 18% dos respondentes possuem mais de 20 anos de trabalho, e uma pequena parcela de 6% começou a trabalhar há menos de 1 ano. (GRÁF. 3)

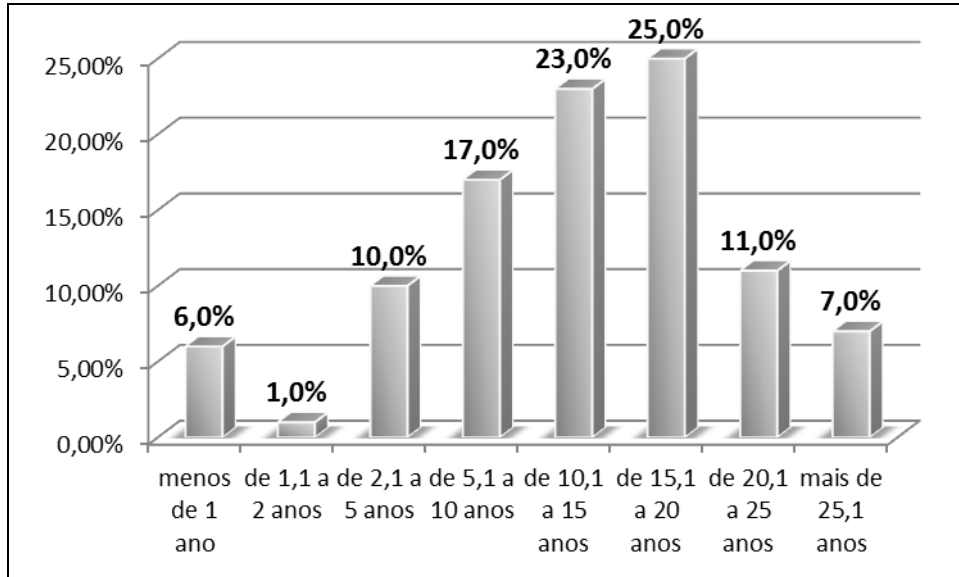


Gráfico 3 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo total de trabalho
 Fonte: Dados da pesquisa

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

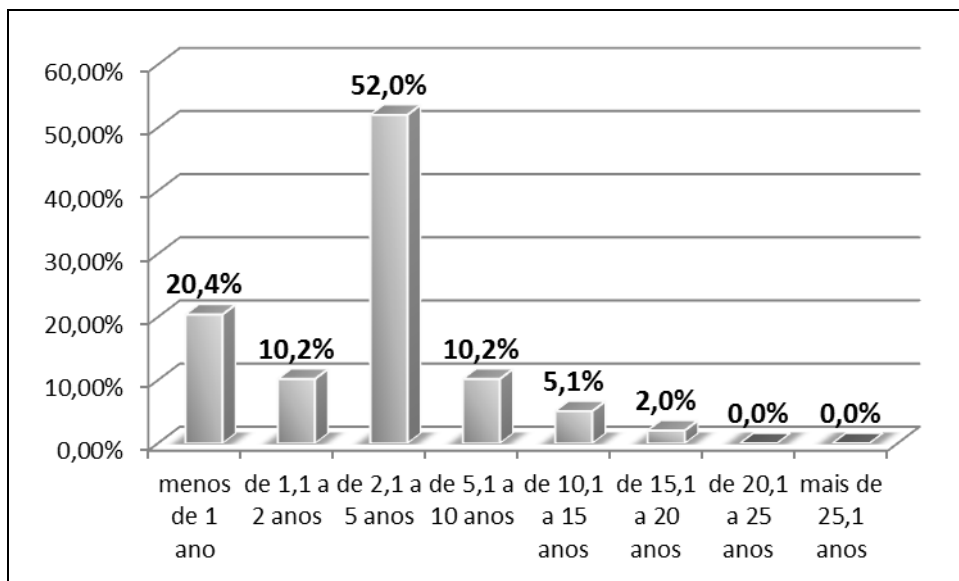


Gráfico 4 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo de trabalho na empresa Plantão
 Fonte: Dados da pesquisa

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

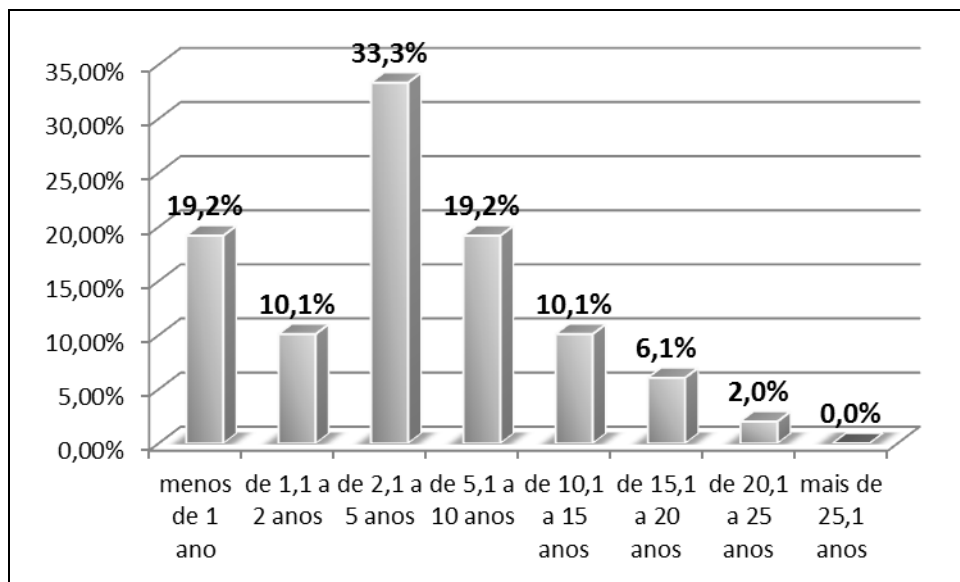


Gráfico 5 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo de atuação no cargo atual

Fonte: Dados da pesquisa

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

Em relação à faixa salarial dos respondentes, observa-se que nenhum indivíduo declarou possuir renda superior a 3 salários mínimos. Verifica-se que uma parcela extremamente elevada da amostra (cerca de 94% do total) possui faixa salarial variando de 1 a 2 salários mínimos e todo o restante, aproximadamente 6%, apresentam renda situada entre 2 e 3 salários mínimos. Importante se faz informar

que o piso salarial dos vigilantes é normatizado pela celebração de Convenções Coletivas de Trabalho da categoria. Em 1º janeiro de 2012 (ano da coleta desses dados), o piso salarial praticado pela categoria foi o de R\$1.109,00 mensais conforme estabelece a Convenção Coletiva do Trabalho celebrada entre os Sindicatos dos Empregados e das Empresas de Vigilância do Estado de Minas Gerais. (GRÁF. 6)

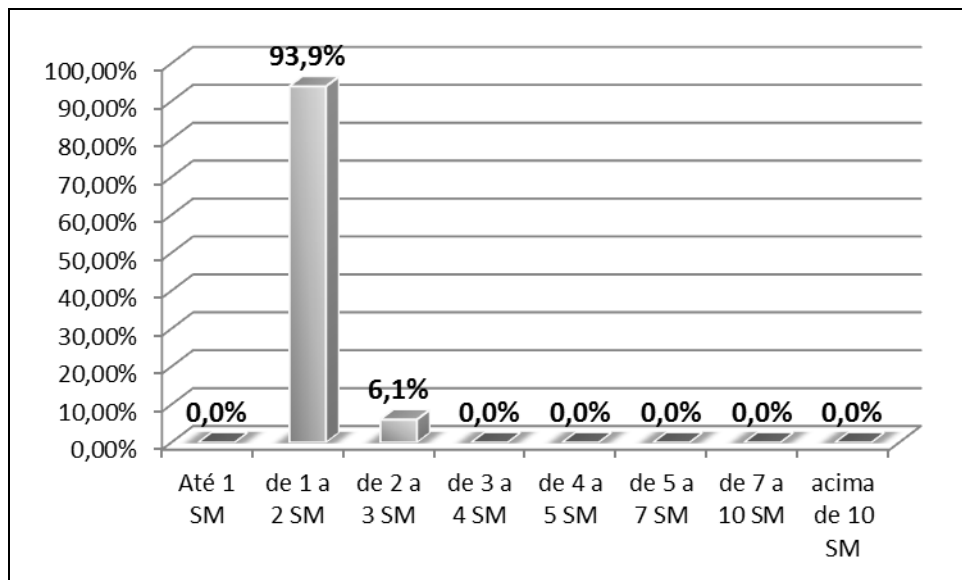


Gráfico 6 - Distribuição percentual dos respondentes, por faixa salarial
Fonte: Dados da pesquisa

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

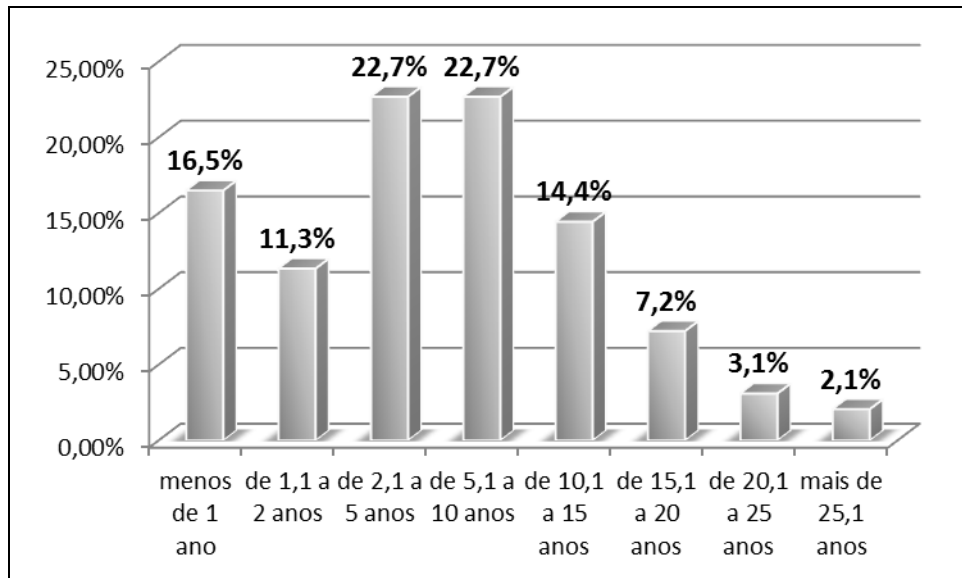


Gráfico 7 - Distribuição percentual dos respondentes, por tempo de experiência na área de vigilância privada

Fonte: Dados da pesquisa

Em síntese, a maioria dos questionados é do sexo masculino, concentra-se em uma faixa etária que varia de 26 e 40 anos, é casada ou vive em regime de união estável, apresenta predominantemente o ensino médio completo como nível de escolaridade, tem cor de pele parda, pertence à religião católica, sendo a maioria não-praticante, e todos se declararam heterossexuais. Com relação ao tempo de trabalho total na empresa Plantão e na área de vigilância privada, os dados foram heterogêneos. Trabalham um pouco mais no turno da manhã do que no da noite, recebendo de 1 a 2 salários mínimos de remuneração. Nas entrevistas, esse perfil não variou significativamente.

4.1.2. Perfil dos Respondentes entrevistados

No total, foram realizadas 18 entrevistas com os vigilantes da empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Dentre os dados sócio-demográficos, foram identificados 16 itens, relacionados a seguir: sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, se é portador de necessidade especial ou não, cor de pele, religião que professa e se é praticante ou não, orientação sexual, tempo de trabalho total, tempo de trabalho na empresa Plantão, cargo atual, tempo de trabalho no cargo atual, horário de trabalho, faixa salarial e tempo total de experiência na área de vigilância.

Por conseguinte, os entrevistados caracterizam-se por:

- Sexo: quatorze são do sexo masculino e quatro do sexo feminino;
- Faixa etária: dois têm entre 21 a 25 anos, três, de 26 a 30 anos, cinco, de 31 a 35 anos, seis, de 36 a 40 anos, e dois estão com mais de 51 anos;
- Estado civil: oito são solteiros, sete são casados e três constituíram união estável;
- Escolaridade: dezesseis dos entrevistados afirmaram possuir o ensino médio completo, um deles afirmou possuir o ensino médio incompleto e outro, ensino superior completo;
- Tempo de trabalho total do entrevistado: três trabalham de 5,1 a 10 anos, dois trabalham de 10,1 a 15 anos, quatro trabalham de 15,1 a 20 anos, seis trabalham de 20,1 a 25 anos e três trabalham há mais de 25,1 anos.
- Tempo de trabalho na empresa Plantão: dois estão há menos de 1 ano, três estão de 1,1 a 2 anos, quatro estão de 2,1 a 5 anos, quatro estão de 5,1 a 10 anos, dois estão de 10,1 a 15 anos e três estão de 15,1 a 20 anos;
- Cargo atual: todos os entrevistados são vigilantes.
- Tempo de trabalho no cargo atual: dois há menos de um ano, dois de 1,1 a 2 anos, cinco de 2,1 a 5 anos, quatro de 5,1 a 10 anos, três de 10,1 a 15 anos, um de 15,1 a 20 anos e um de 20,1 a 25 anos;
- Horário de trabalho: cinco trabalham de 7h até as 19h, dez trabalham de 6h as 18h e três trabalham de 19h as 7h, todos em jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 de descanso (12X36);
- Faixa salarial: todos os entrevistados responderam de 1 salário mínimo a 2 salários mínimos;
- Tempo total de experiência na área de vigilância privada: dois estão há menos de 1 ano, dois estão de 1,1 a 2 anos, três estão de 2,1 a 5 anos, cinco estão de 5,1 a 10 anos, dois estão de 10,1 a 15 anos, três estão de 15,1 a 20 anos e um está de 20,1 a 25 anos.

De forma resumida, constata-se que a maioria dos entrevistados é do sexo masculino, todos são heterossexuais, sendo oito solteiros, sete casados e três em

união estável, pertencem a faixa etária variada, o nível de escolaridade predominante é o ensino médio completo, a cor de pele é parda, branca ou negra, são de religião católica e evangélica, sendo a maioria não-praticante. Com relação ao tempo de trabalho total na empresa Plantão e na área de vigilância privada, os dados foram heterogêneos e diversificados, contudo, todos se encontram atualmente no exercício do cargo de vigilante, com uma jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 de descanso (12x36).

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

Este tópico subdivide-se em três partes, quais sejam: os dados sobre os valores organizacionais dos vigilantes da empresa Plantão que responderam o questionário, os dados sobre os valores do trabalho e a análise bivariada dos mesmos.

4.2.1. Valores organizacionais dos vigilantes questionados

Com o tratamento estatístico, foi possível identificar medidas de posição e dispersão da amostra conforme Tabela 1. Importante frisar que a escala utilizada do tipo Likert, era de 6 pontos, do 0 (frágil) ao 5 (forte).

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que o valor “conformidade” obteve a maior média (4,0), com o desvio padrão menor, indicando mínima variabilidade de dados. Esse valor é o mais

compartilhado na amostra, sendo representado pela busca em promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), demonstrando-se, assim, o cumprimento por parte dos vigilantes das normas técnicas de segurança patrimonial e pessoal regidos para o exercício da atividade pela empresa.

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

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

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

Já os valores “autonomia” e a “tradição” apresentam-se de forma variável, com dados menos expressivos, ou seja, menos compartilhados em nível organizacional no julgamento dos vigilantes questionados na pesquisa. A “autonomia” representa oferecer desafios e variedades no trabalho, estimulando a curiosidade, a criatividade e a inovação (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), sendo assim pouco comungada pelos vigilantes. O segundo valor, “tradição”, apresentou-se com a segunda menor média

(3,2), demonstrando a dificuldade dos vigilantes quanto à preservação dos costumes e das práticas da organização.

Ademais, outra forma de análise dos dados da pesquisa se apresenta por meio da condensação dos resultados individuais dos respondentes por nível de avaliação de cada valor organizacional, como disposto no Gráfico 8.

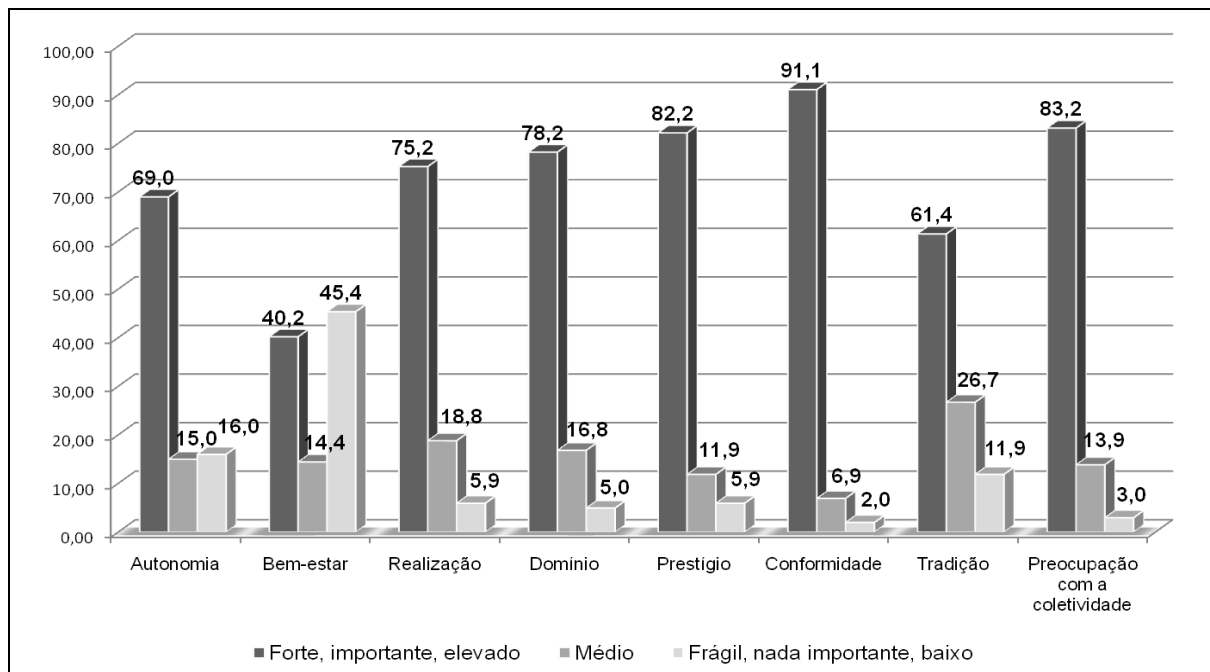


Gráfico 8: Distribuição percentual dos respondentes por nível de avaliação, por valor organizacional
Fonte: Dados da pesquisa

É possível visualizar com mais clareza a diferença de perfil observado para o valor “bem-estar” em função dos demais, visto que este é o único a apresentar o nível de avaliação forte (importante) com percentual inferior ao nível frágil (nada importante). Por outro lado, novamente pode-se identificar o destaque do valor “conformidade”, em face dos altos índices de avaliação concedidos pelos respondentes: a conformidade concentra mais de 90% dos dados na categoria forte (importante) e pode ser considerada a mais valorizada e praticada pela empresa segundo os vigilantes.

4.2.2. Valores do trabalho dos vigilantes questionados

Com o tratamento estatístico, foi possível identificar medidas de posição e dispersão da amostra conforme Tabela 2, lembrando que a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) conta com uma escala do tipo Likert, de 5 pontos, do 1 (frágil) ao 5 (forte).

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

Conforme se depreende dos dados, o valor "prestígio" apresentou-se com o menor escore (3,0) e com o segundo maior desvio-padrão (0,74), indicando a maior variabilidade de dados no interior da amostra. Logo, denota-se uma baixa relevância na constituição de metas de sucesso pessoal e no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO, 2005), por parte dos vigilantes pesquisados.

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

a independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO, 2005).

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

Assim, como nos valores organizacionais, procedeu-se à condensação dos resultados individuais dos respondentes por nível de avaliação de cada valor do trabalho do modelo analítico adotado (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO, 2005). Novamente, notou-se uma baixa relevância dos vigilantes questionados quanto ao valor “prestígio”, não caracterizando, contudo, um quadro negativo, posto que os demais valores destacam-se diante do alto índice de valorização (76,2%; 73,3% e 72,3% dos questionados). Enquanto os dados do valor "prestígio" se mantêm em um nível mediano, os demais valores do trabalho se apresentam em níveis de avaliação forte (“importante”), com superioridade para o valor "estabilidade", como pode ser visualizado no Gráfico 9.

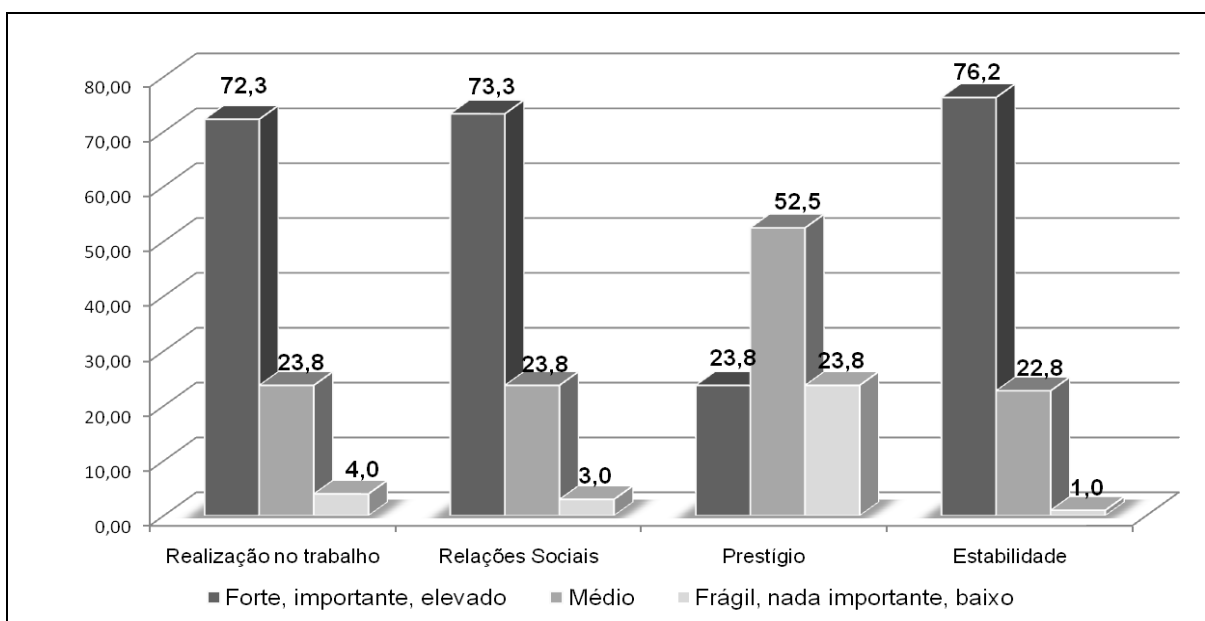


Gráfico 9: Distribuição percentual dos respondentes por nível de avaliação, por valor do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, novamente se verifica a supremacia do valor do trabalho “estabilidade”, com o maior percentual de respondentes em nível forte ou importante (76,2%). De forma gradativa, os valores “relações sociais” e “realização no trabalho”, respectivamente, apresentaram percentuais de respondentes em nível “forte” ou “importante” similares (73,3% e 72,3%).

Com o objetivo de identificar e descrever possíveis correlações, semelhanças e diferenças entre os resultados relativos a cada um dos valores abordados a partir dos modelos analíticos já citados, e entre eles os dados sócio-demográficos dos vigilantes questionados, segue a análise bivariada dos dados.

4.2.3. Análise Bivariada

Os resultados referentes à análise bivariada são expostos em duas seções: o estudo das médias e o estudo das correlações.

4.2.3.1. Estudo das médias dos valores organizacionais

Os dados expostos na Tabela 3 representam parte dos resultados dos testes de comparações de médias efetuados para os valores organizacionais em função das variáveis demográficas. Observa-se que dentre os 104 testes realizados apenas 10 apresentaram valores significativos (p-valor menor que 0,05), ou seja, aqueles em que os dados se diferem significativamente em partes da amostra, os quais foram destacados em negrito.

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

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

Os resultados concernentes à variável tempo de trabalho no cargo indicaram cinco cruzamentos significativos: para os três primeiros casos (valores Autonomia, Bem-estar e Realização), o direcionamento do teste aponta um grupo composto por três categorias que se destacam das demais pelos valores expressivamente mais elevados conferidos às variáveis em questão. Estas categorias correspondem aos funcionários mais novatos (menos de 1 ano) e àqueles mais experientes (acima de 15 anos). Logo, as faixas intermediárias de atuação no cargo avaliam de forma menos satisfatória os valores organizacionais autonomia, bem-estar e realização. Já no caso das variáveis Conformidade e Tradição, é possível destacar apenas a categoria composta pelos respondentes com menos tempo de trabalho no cargo (inferior a 1 ano), por fornecer dados significativamente maiores que os demais. Logo, conclui-se que os novatos no cargo avaliam de forma mais positiva a empresa em que trabalham quanto à aderência aos bons-tratos, à cortesia, aos protocolos, às normas e às formas usuais de trabalhar e de se comportar na organização.

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

4.2.3.2. Estudo das médias dos valores do trabalho

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

Nos testes com a variável escolaridade, dois resultados foram significativos: os respondentes que possuem apenas ensino médio incompleto apresentaram valores de avaliação significativamente inferiores para as Relações sociais e para a Estabilidade quando comparados aos indivíduos pertencentes aos demais níveis de escolaridade. Isso indica que esses vigilantes menos escolarizados também são menos gregários que os demais, pouco atentos à segurança e à manutenção do *status quo* por meio do trabalho, assim como ao relacionamento social positivo e, com isso, podem comprometer o bem-estar das pessoas com as quais trabalham.

O cruzamento entre a variável tempo total de trabalho e o valor Prestígio possibilitou dividir os resultados fornecidos pelos pesquisados em dois grupos distintos: o

primeiro é composto pelos indivíduos com tempo de trabalho total inferior a 15 anos, os quais apresentaram valores significativamente maiores do que aqueles apresentados pelo segundo grupo, com tempo de trabalho superior a 15 anos. Isso indica que os mais experientes estão menos preocupados em atingir metas de sucesso pessoal e influenciar outras pessoas.

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

4.2.3.3. Estudo das correlações dos valores organizacionais

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

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

Valores organiza- cionais	Auto- nomia	Bem- estar	Reali- zação	Domí- nio	Pres- tígio	Confor- midade	Tradi- ção	Preocu- pação com a coleti- vidade
Escolaridade	0,188 (0,059)	0,121 (0,227)	0,141 (0,160)	0,106 (0,293)	0,083 (0,412)	0,211 (0,035)	0,101 (0,316)	0,163 (0,103)
Tempo Empresa	-0,282 (0,005)	-0,260 (0,010)	-0,237 (0,019)	-0,164 (0,107)	-0,153 (0,133)	-0,179 (0,077)	-0,233 (0,021)	-0,082 (0,425)
Tempo Cargo	-0,290 (0,004)	-0,265 (0,008)	-0,263 (0,008)	-0,163 (0,106)	-0,166 (0,100)	-0,269 (0,007)	-0,250 (0,013)	-0,123 (0,226)
Tempo vigilante	-0,285 (0,005)	-0,268 (0,008)	-0,207 (0,042)	-0,155 (0,130)	-0,084 (0,415)	-0,153 (0,134)	-0,192 (0,059)	-0,073 (0,479)

Fonte: Dados da pesquisa.

No cruzamento de nível de escolaridade com o valor Prestígio, percebeu-se o coeficiente *rho* com sinal positivo. Logo, conclui-se que há uma relação de ordem

direta entre as duas variáveis em questão no caso dos vigilantes abordados, ou seja, indivíduos com maior nível de escolaridade tendem a fornecer valores mais elevados para o prestígio, enquanto aqueles menos instruídos geralmente atribuem a esse item um valor menor.

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

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

4.2.3.4. Estudo das correlações dos valores do trabalho

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

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

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

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

4.2.3.5. Valores organizacionais e valores do trabalho

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa

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

Com vistas ao aprofundamento acerca dessas percepções dos vigilantes a respeito dos valores organizacionais e do trabalho, passa-se à apresentação e análise dos dados oriundos das entrevistas.

4.3. Valores Organizacionais e do Trabalho de acordo com os vigilantes entrevistados

Este t3pico subdivide-se em tr3s partes, quais sejam: valores pessoais, valores organizacionais e valores do trabalho dos vigilantes entrevistados na Empresa Plant3o Servi3os de Vigil3ncia Ltda.

4.3.1. Valores pessoais e perman3ncia na empresa

No curso das entrevistas, foi perguntado aos vigilantes sobre o que 3 importante para eles de modo geral. A este respeito, ou seja, sobre seus valores pessoais, as respostas concentraram-se na fam3lia (14 deles: E01, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E10, E11, E12, E14, E14, E15 e E16). Essas e as demais respostas est3o sintetizadas na Tabela 8.

Tabela 8 – Valores pessoais segundo os entrevistados

Respostas	Entrevistados	Total
Fam3lia (filho, filha, pai, irm3, m3e, esposa)	E01, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16	14
Sa3de	E01, E17, E18	3
Deus	E03, E16	2
Amizade	E02	1
Tranquilidade	E02	1
Religi3o	E03	1
Profiss3o	E10	1
Ser feliz	E10	1
Lazer	E10	1
Liberdade	E17	1

Fonte: Dados da pesquisa.

O valor de maior preval3ncia foi o da “seguran3a familiar”, demonstrando-se a congru3ncia com a Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (SCHWARTZ, 2005a), que descreve os dez tipos motivacionais, ou seja, os valores b3sicos dos indiv3duos de uma organiza3o social. Observem-se os relatos:

No momento 3 meu pai, minha m3e e minha irm3. Isso, minha fam3lia! E05

Minha fam3lia! 3h... a minha fam3lia s3o as minhas flores. E08

Em primeiro lugar é a minha família. A Família é o eixo, né? É ela que faz a gente conduzir a vida, né? Tenho quatro filhos. Três vivos, né... tenho duas filhas casadas, tenho três netos e agora está vindo mais um aí e que vai inteirar quatro netos, tudo homem. E uma filha faleceu... E11

Na minha vida é o bem estar da minha mãe. E12

Na minha vida? O que é importante pra mim? Bom... até então eu não tinha nada que fosse muito importante não, mas agora eu tenho que é o meu filho e a minha mãe. O meu filho e a minha mãe são importantes. E15

A segunda pergunta buscou investigar os motivos de se permanecer trabalhando na empresa Plantão. As respostas mais recursivas relacionaram-se à realização; esta e as demais estão sintetizadas na Tabela 9.

Tabela 9 – Motivos de permanência na empresa segundo os entrevistados

Respostas	Entrevistados	Total
Realização, eu gosto de ser vigilante, sente bem, bom relacionamento, correto com todos	E01, E04, E05, E09, E10, E12, E13, E16	8
Pontualidade, Compromisso, Segurança (não atrasa pagamento de salários e benefícios)	E01, E04, E05, E09, E14	5
Necessidade, sobrevivência	E03, E11	2
Sinceridade, respeito das pessoas que administram	E07, E08	2
Estabilidade	E02	1
Incentivo com os funcionários	E06	1
Colegas de trabalho	E15	1
Não sei	E17	1
Tempo de trabalho na empresa	E17	1
Localização (mora perto da empresa)	E18	1
Oportunidade (horas extras aumentam o salário)	E18	1
Gostaria que a empresa me dispensasse, não vou “pedir conta” e perder os meus direitos	E15	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, analisando os diversos motivos ensejadores da permanência dos vigilantes entrevistados na empresa, dois se destacaram, quais sejam: a realização, isto é, o gosto por serem vigilantes, e a pontualidade no pagamento de salários e benefícios trabalhistas, o que demonstra uma similitude com os valores “segurança” e “hedonismo”. A segurança encontra-se associada à necessidade básica de sobrevivência, à estabilidade social e pessoal. Já o hedonismo é derivado do atendimento das necessidades físicas de forma agradável, e está associado ao prazer e ao gozo na vida (SCHWARTZ, 2005a). Observem-se os extratos das falas dos seguintes vigilantes entrevistados:

Pontualidade! Pontualidade e gosto também sabe... por que se a pessoa não gostar também ela não estaria aqui (risos)... são quase seis anos! E01

Ah, eu acho que é o salário para a categoria e eles nunca estão atrasando, pagando os benefícios tudo em ordem... e se eu estou gostando então pelo menos no momento eu não pretendo sair... faço por onde ficar. E05

Ah, sei lá. Eu gosto de trabalhar, eu gostava de ser... eu queria ser vigilante. Então estou muito satisfeito aqui e quero fazer um plano de carreira na empresa. E12

Olha, uê.... são muitas coisas: é a realização; eu me sinto bem; e está me satisfazendo né... E13

Ah, é porque eu cheguei primeiro... quer dizer eu tive uma oportunidade primeiro aqui, eu já trabalhava aqui na área da limpeza e vim para a Plantão. E aí eu tive a sorte de entrar para uma empresa de vigilância boa... de muita credibilidade no mercado, tranquila, muito... eu sempre ouvia: 'olha, a Plantão nunca atrasou o salário nosso'. Então... éh... então assim é isso. E14

Complementando a análise, os entrevistados responderam sobre a razão de não se trabalhar em outra empresa de vigilância, sendo as preponderantes relacionadas à pontualidade da empresa na remuneração e o tempo de casa, que denota baixa rotatividade. Observe-se a Tabela 10.

Tabela 10 – Motivos de não trabalhar em outra empresa de vigilância segundo os entrevistados

Respostas	Entrevistados	Total
Pontualidade no pagamento e benefícios	E05, E09, E13, E14	4
Tempo de trabalho na empresa	E08, E15, E 17, E18	4
Não teria respeito e sinceridade em outra empresa	E07, E08, E09	3
“Eu não procurei”	E04, E10	2
Tenho orgulho, é uma das melhores no mercado	E11, E12	2
Família	E01	1
Foi a única que deu oportunidade	E03	1
Localização (mora perto da empresa)	E17	1
Pela satisfação	E06	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos relatos foi com relação à pontualidade nos pagamentos de salários, aos benefícios e ao fato de não haver motivos para mudança, uma vez que o salário é definido por categoria e, portanto, trocariam “seis por meia dúzia”. Nota-se, novamente, a presença do valor “segurança” associado à necessidade de sobrevivência e estabilidade, com o afastamento de ameaças (SCHWARTZ, 2005^a). Notem-se os relatos:

Ah, não... se eu for sair daqui aí eu quero outra coisa, mas se for pra ser vigilante eu prefiro continuar aqui (risos). É na mesma coisa ah... aqui não atrasa nada, é tudo certinho comigo entendeu?! Então é melhor continuar aqui... E05

Não, porque... quando eu entrei nessa área de vigilantes eu comecei depois, quando eu entrei na Plantão e fui trabalhar na Itambé, a empresa que tinha saído de lá era outra aí deu o cano em todo mundo E... aí eu ouvia falar mal de empresas de vigilância demais... a gente ouve falar muito mal... éh... e uma coisa também que a gente sempre comenta é o jornalzinho do Sindicato, aí vem as empresas todas que atrasou, que não está pagando, que não está dando a cesta básica e a Plantão nunca saiu... nunca saiu o nome da Plantão nesse jornalzinho do Sindicato. E13

Eu queria sair do meu setor... só que a empresa é igual eu te falei, a empresa não trabalha nos conformes... dela chegar e falar: “olha você quer sair?” muitos aqui, colegas, querem sair e pedem para descer, para mandarem embora e, simplesmente, eles chegam e falam na sua cara: “se você quiser você pede contas, entendeu?” O cara está insatisfeito de trabalhar, entendeu... se a pessoa está insatisfeita em trabalhar então ele pode prejudicar a empresa perante o cliente, entendeu... só que a empresa, ela não enxerga isso... a pessoa que trabalha em banco, entendeu... ela pode começar a sacanear, sacanear e aí quem é que tem mais a perder? Um outro exemplo: “eu entro na Plantão hoje, começo a trabalhar e se antes de dois anos eu vejo que não é aquilo que eu quero eu saio...” Eu peço contas, eu não posso pedir contas é de doze anos... E15

Eu sair daqui para ir para outra? (risos) Repara eu vou trocar seis por meia dúzia? (risos) Eu vou sair daqui para ir pra lá, vou ganhar o mesmo salário, vou fazer as mesmas coisas, vou fazer o mesmo serviço, então não adianta não... (risos) Transporte de valores não me encham a cabeça sabe... ganhar quatrocentos reais a mais para correr mais risco? Entendeu? Ser supervisor não me sobe a cabeça também... E17

Focalizando nas temáticas centrais da pesquisa, seguem a apresentação e análise de dados dos referentes aos valores organizacionais e do trabalho segundo os entrevistados.

4.3.2. Valores organizacionais

Especificamente, quanto aos valores organizacionais, os vigilantes entrevistados foram perguntados a esse respeito, ou seja, sobre quais seriam os valores da organização, o que é importante para a empresa Plantão. Os principais valores apontados foram a organização, a pontualidade (8 entrevistados), o “bom” relacionamento social (5 entrevistados) e o “bom” desempenho no serviço (5 entrevistados). Na Tabela 11, os valores apontados pelos vigilantes foram identificados a um ou mais valores organizacionais do modelo analítico adotado (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008).

Tabela 11 – Valores organizacionais segundo os vigilantes entrevistados

Respostas	Valores Organizacionais	Entrevistados	Total
Organização, postura, dedicação, pontualidade, verdade	Realização, Conformidade, Prestígio	E01, E03, E07, E09, E11, E13, E14, E15	8
Bom relacionamento, social, companheirismo, convivência	Realização, Prestígio, Preocupação coletividade	E01, E02, E06, E08, E16	5
Bom desempenho, prestar serviço com segurança e qualidade, conhecimento, resultado positivo	Domínio, Realização, Conformidade, Tradição	E05, E08, E10, E17, E18	5
Respeito com o funcionário	Bem estar, Preocupação com a coletividade	E12	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Observem-se os trechos ilustrativos das entrevistas referentes aos valores organizacionais apontados pelos vigilantes, transcritos abaixo:

É importante você valorizar aquilo que é digno de ser feito de trabalho. Se tiver organizado, né? Aparentado também... costuma quando as outras pessoas vê você e procurar... e até mesmo procurar a empresa também para arrumar outros contratos. E03

Ter um resultado positivo no trabalho, né... éh mostrar pra eles o meu resultado positivo do meu trabalho né... E10

Bom... para trabalhar na Plantão a pessoa tem que ser uma pessoa positiva né, honesta né, pontual, que saiba relacionar com as pessoas e ter caráter! E11

Olha, uma coisa que eu acho importante é a pontualidade do compromisso que ela fez com a gente, quando assinou o contrato, né... que a gente faz um compromisso para com ela que é o serviço e ela faz um compromisso de pagar e a gente... assim, eu conversei com muitas pessoas que trabalhou em outras empresas, empresa fale, atrasa o vale transporte e nesse tempo em que eu trabalho a Plantão nunca atrasou nada, né... então eu considero essa... esse compromisso aí bem importante. E13

Ah, os valores da Plantão... acho que seria no caso a verdade... E15

Com o fim de se explorar os valores organizacionais, foi perguntado aos vigilantes o que existe em comum entre eles e a empresa Plantão. A Tabela 12 resume as respostas:

Tabela 12 – Valores em comum com a organização segundo os vigilantes entrevistados

Respostas	Valores	Entrevistados	Total
Seriedade, compromisso, responsabilidade, sinceridade	Prestígio, Realização	E01, E03, E04, E08, E10, E12, E13, E14, E17, E18	10
Crescimento junto com a empresa, objetivos comuns	Domínio	E05, E06, E07	3
Disposição	Bem estar	E16	1
Já teve, mas hoje não	-	E15	1

Fonte: Dados da pesquisa.

De forma reiterada, os principais valores apontados foram compromisso, seriedade, responsabilidade e sinceridade (10 entrevistados), indicando que prestígio e realização são os valores mais identificados por eles no que tange à empresa. Seguem os relatos demonstrativos:

Acho que a seriedade. Eu acho que a Plantão é uma empresa muito correta e eu acho que a gente também tem que fazer o trabalho da gente de acordo com o que ela espera da gente. Por que eu acho que o correto é esse! E01

Hum... compromisso!E03

Ah... a responsabilidade. E04

Vontade de crescer! E07

Não, é a responsabilidade, a atenção éh... porque é a função que eu escolhi né, e eu gosto muito da área. É que... é uma função que tem que ter muita atenção, responsabilidade e eu gosto muito da área. Eu gosto desta área! Eu gosto desta área como profissão de segurança! Então éh... E10

É o comprometimento, a Plantão comigo e eu com a Plantão! E12

Ah... eu acho que é essa parte que eu te falei né, do compromisso... porque quando eu dou a minha palavra também eu cumpro, né... então eu acho que é isso aí. E14

Eu prestar um bom serviço e ela me pagar, então eu acho que é a troca de favores... ela me paga em dia e... eu faço o serviço e ela me paga em dia... E17

Dentre os entrevistados, apenas um, E15, demonstrou não existir nenhum valor em comum com a empresa. Observe-se o comentário do entrevistado:

Para te falar a verdade já teve... mas, hoje... hoje não! Hoje não... mas já teve... é uma empresa boa e tudo, já teve coisas em comum comigo, mas hoje não... Não! Eu estou meio decepcionado com a empresa... Eu particularmente já gostava de trabalhar a noite, até mesmo... mais pelos colegas, a turma... entendeu? Só que aí vai mudando, vai mudando, vai

entrando outra turma... entendeu? E acaba que termina o gosto... eu tinha prazer em vir trabalhar, eu não via a hora de vir trabalhar, porque eu gostava, mas eu hoje... olha, hoje eu não tenho mais, muito prazer não, Eu estou meio desanimado... Eu faço outra coisa! Eu tenho outra atividade, eu mexo com mecânica... E15

Destarte, os dados das entrevistas e os relatos indicaram os valores organizacionais mais considerados pelos vigilantes entrevistados, quais sejam: “prestígio” (8 deles), “realização” (8 deles) e “conformidade” (8 deles), havendo, por conseguinte, uma similitude entre os dados apresentados na primeira fase da pesquisa, apesar de terem sido colhidos com instrumentos de coleta de dados diferentes. Na parte quantitativa da pesquisa, o valor “conformidade” (4,0), “prestígio” (3,9), “preocupação com a coletividade” (3,9) e a “realização” (3,8) indicaram uma maior incidência. Os demais valores organizacionais, tais como o “bem-estar” (1 deles), assim como na parte quantitativa, apresentou-se de forma mais discreta em relação aos demais.

No curso da realização da entrevista, buscou-se aprofundar em cada um dos valores organizacionais, apresentando frases afirmativas para que os vigilantes comentassem em que medida tal conteúdo se verificava na empresa Plantão. Em geral, os vigilantes apenas responderam se concordava, ou não, com o conteúdo da frase afirmativa, detalhando, ou não, sua resposta. A apresentação dos dados será feita pela ordem de recursividade das respostas dos vigilantes.

De forma unânime, todos os 18 vigilantes entrevistados, quando do questionamento sobre o valor organizacional “domínio” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008), concordaram que a Plantão é conhecida e respeitada no mercado. Os relatos abaixo retratam:

Sim! O que eu ouço falar dela sim! Inclusive ela é citada como uma das melhores empresas patrimonial! E01

Que eu ouço é uma das mais respeitadas, entendeu?... Em termos de postos é uma das maiores! É só sair daqui pra fora que se escuta, todo mundo falando super bem! E05

Bom, ela é uma empresa de grande porte que está há muito tempo no mercado e assim... éh... o que a gente ouve falar nos setores da Plantão são todos pontos positivos. E06

Demais! Pelo profissionalismo com que trata o seu funcionário. E07

Sim! É uma empresa grande que trabalha em vários estados, que tem mais de quinze mil funcionários...E11

O segundo valor organizacional com maior incidência nas entrevistas foi o “prestígio” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008). Ao serem questionados, 16 entrevistados concordaram que a empresa Plantão garante o prestígio junto a outras pessoas. Entretanto, dentre os 18 entrevistados, dois discordaram (E10, E17). Os relatos abaixo sustentam tal análise:

Bom, falando por conta bem pessoal, os meus familiares, por exemplo, eles se orgulham da minha profissão, se orgulham da empresa que eu estou! Inclusive, colegas que me pediram pelo fato de ser Plantão, eu ouvi bem dela! E01

Sim! Ajuda bastante no currículo! Sim! Um funcionário da Plantão é bem visto lá fora! E06

Garante! Eu não vejo ninguém falar mal da Plantão... Mesmo fora, quem já trabalhou... até tem quem já trabalhou aqui e até levou na justiça e aí agora muitos estão arrependidos e tentam voltar, mas aí não tem mais jeito... entendeu? E09

Só de estar trabalhando nela também eu já me sinto privilegiado. E11

A empresa, o setor onde que eu trabalho... Já, já aconteceu assim de quando a gente vai a algum lugar, igual quando eu fui renovar a minha carteira de habilitação aí o médico me perguntou: ‘ah, onde que você trabalha?’ E eu falei: ‘ah, eu trabalho na PUC do Coração Eucarístico... então, quando eu falo que trabalho na PUC do Coração Eucarístico as pessoas já tem uma outra visão. Não só pelo setor, mas como a empresa também. Igual, quando você conhece um vigilante e ela te fala: ‘Ah, em qual empresa que você trabalha?’ E quando você fala: “Ah, eu trabalho na Plantão” Aí ele: ‘Nossa, a Plantão é uma empresa boa!’ Garante sim! E14

Aos outros vigilantes? Garante! Porque tem muitas empresas picaretas aí, acho que são as grandes né, Plantão, [outra empresa], éh... [outra empresa], grandes aí... [outra empresa], entendeu? Quem trabalha lá, sempre fala: “Nó, eu queria trabalhar nessa sua empresa”. Entendeu? Muitos dizem...E15

O terceiro valor organizacional mais recursivo nessa parte da entrevista foi “tradição” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008), o qual obteve um número expressivo de concordância: 15 dos entrevistados. A frase questionava se a Plantão respeita tradições, ou seja, os costumes e as práticas organizacionais. Observem-se os relatos:

Acredito que sim! De acordo com cada empresa que ela pega, eu acredito que ela trabalha em cima ali das normas e regras das empresas, é isso! E01

Bom, comigo até hoje sim... é né... E02

Hum... da minha parte sim! E04

Éh... em termos assim eu acho que respeita sim... pois, desde que estou aqui eu não tenho nada a reclamar, não... então pode por que sim.E05

A Plantão respeita a Lei, ela respeita a Lei, entendeu? Ela sempre está dentro da Lei... ela faz tudo e trabalha debaixo de Lei.E11

Com relação ao valor organizacional “preocupação com a coletividade” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008), houve a concordância de 14 vigilantes entrevistados, porém quatro deles (E05, E15, E17, E18) não concordaram que a Plantão valoriza aspectos como justiça e igualdade, assim como a manutenção de relações sociais positivas em níveis individual e coletivo.

Éh... hoje nós temos que trabalhar coletivo, né? Senão não vai pra frente não, né? (Risos) E08

Com certeza! Ela se preocupa sim! Eles éh... dentro da medida do possível eles fazem treinamentos. Lógico que... lógico que não tem como atender a todas as necessidades, atender a todas as vontades das pessoas, pois isso aí é em área nenhuma da nossa vida, né... mas, eu acredito que sim. E14

Com certeza! Por exemplo, no final do ano teve uma festa de confraternização só nos setores que... só nos nossos setores e pode trazer familiares, outras pessoas... E16

Ainda em ordem decrescente, o quinto valor apontado pelos vigilantes entrevistados, de forma enfática, como presente na empresa Plantão foi a “autonomia”. Importante frisar que a liberdade para decidir sobre seu próprio trabalho não é um valor formal nas organizações de vigilância patrimonial, em face da natureza da prestação de serviço. No Curso de Vigilantes obrigatório por lei, todos os vigilantes aprendem normas específicas de manuseio do armamento no local de trabalho, bem como os procedimentos de rendição, garantindo a segurança necessária e exigida pela Polícia Federal. Os vigilantes, quando perguntados se a Plantão dá liberdade para eles decidirem sobre o trabalho, 13 deles discordaram e cinco concordaram (E03, E05, E07, E08, E18). Vislumbram-se os relatos:

Isso é complicado! Não dá não! Ah, porque a empresa ela tem as regras dela né... e ela não pode deixar o funcionário decidir pelo o que ele quer... E02

Aqui dentro? Éh... limitado. Porque aqui eu sigo normas... então eu não posso sair daquilo não... daquelas normas, entendeu? Porque tem determinadas normas que nos prende dentro daquele trabalho que a gente faz, pois eu tenho que prestar contas, sabe... E11

Não, por que é por causa das normas, né? Eu chego aqui na PUC tem uma norma, eu trabalhei no Forno de Minas e tinha um tipo de norma, então... eu tenho é que agir conforme o cliente pede, né... porque... aqui é mais Maria, porque o pessoal é da igreja católica, né? E13

Não! Porque não é só aqui não, mas todas as empresas de vigilância ela já tem um mapa de trabalho e quando ela não tem esse mapa ela tem as suas regras... por mais que você tenha, dentro daquele... dentro daquele lá, você não tem liberdade, pois ela tem uma regra determinada para cada... por determinados setores... aqui nós trabalhamos de uma forma, na sede nós trabalhamos de outra... e no outro você vai trabalhar de outra... então não tem como você... você vai trabalhar e... tem regras! E se você vai se adaptar dependendo de qual local em que você está... E17

Os valores organizacionais “conformidade” e “realização” foram o sexto e o sétimo, respectivamente, apontados pelos vigilantes entrevistados, de modo geral, como presentes na organização. A respeito do valor “conformidade” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008), 12 entrevistados concordaram que na organização em que trabalham, os vigilantes fazem, de fato, o que deveriam fazer, ou seja, o que a princípio lhes foi determinado pelas regras e pelas normas internas. Notem-se alguns relatos que o exemplificam:

Ah... pelo meus três anos e três meses em que eu estou eu vejo que sim, entendeu? Pelo menos eu faço o que deve ser feito... entendeu? Então sim! E05

Eu digo que 95% cumprem. E os que não cumprem... corta.E09

Sim! As vezes eu percebo que alguns deixam um pouco a desejar, mas a maioria age corretamente.E12

A Plantão ela tem as suas regras e suas normas e a gente tem que cumprir! Tem que cumprir né, para assim sair um bom trabalho! E01

Nem todos! Mexer com gente é muito difícil. Ser humano é muito difícil. E11

De maneira similar, o valor “realização” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; TAMAYO 2008) também obteve a concordância de 12 vigilantes, ao afirmarem que a Plantão lhes proporciona aprendizado, crescimento, novas oportunidades e, portanto,

perspectivas de futuro. Exclusivamente cinco vigilantes (E01, E02, E11, E15, E17) parecem não comungar desse valor. Observem-se os seguintes relatos:

Sim! No sentido de você receber assim... uma promoção. Igual, quando eu comecei a trabalhar eu entrei como horista aí subi de cargo e agora estou no cargo de supervisor também né... então depende se correr atrás estudando dedicando então consegue, tranquilo. E03

No momento estou feliz com isso! E05

Por que eu consigo... éh... trabalhando eu consigo, digamos assim, eu consigo o que eu... tipo assim, eu consigo o que eu quero. Eu consegui a minha casa hoje, estou casado... não pela Plantão, mas é o que eu preciso, digamos que financeiramente, hoje, o que eu tenho é o que eu preciso. Então eu acho que sim...E08

Com certeza! Quando eu comecei na empresa era trabalhando meio horário e tive três promoção dentro da empresa, entendeu? Eu me sinto realizado com certeza! E09

Até então sim! Mas, eu procuro algo mais, entendeu? Eu não me acomodo. Eu penso assim! E12

Por fim, o valor organizacional de menor aderência citado pelos vigilantes entrevistados foi o “bem-estar”, com o qual 11 vigilantes concordaram. Apenas cinco (E01, E02, E10, E15, E17) dentre eles discordaram e dois (E05, E07) responderam “depende”. Observem-se os relatos:

Também eu acho que depende é da gente! O bem estar é da gente! A empresa ela tem né, um... o que ela proporciona aí, que é o plano médico, né? Assim... agora cabe a mim também cuidar de mim. E01

Olha, eu faço o meu bem estar! (risos) E02

Este dado também não causou estranheza, dada a natureza das atividades desempenhadas pelos vigilantes.

Seguem-se os dados referentes aos valores do trabalho segundo os entrevistados.

4.3.3. Valores do trabalho

A respeito dos valores relativos ao trabalho, Elizur e Sagie (1999) definem como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do

trabalho. Neste sentido, as respostas dos vigilantes entrevistados foram diversas, sendo as mais recorrentes aquelas referentes ao valor “realização” (12 deles), depois o valor “relações sociais” e “prestígio” (5 deles) e o valor “estabilidade” (2 deles). Na Tabela 13, encontram-se relacionadas todas as respostas dos 18 vigilantes entrevistados de forma resumida e ordenada a um ou mais valores do trabalho do modelo analítico adotado (PORTO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2003; 2008).

Tabela 13 – Valores do trabalho segundo os vigilantes entrevistados

Respostas	Valores	Entrevistados	Total
Poder dar o melhor de mim, dedicação, postura, fazer a segurança do setor, ser bem profissional, responsabilidade, atenção	Realização no trabalho	no E02, E03, E05, E07, E06, E09, E10, E11, E12, E14, E16, E17	12
Respeito, ser educado, amizade, comunicação no trabalho	Relações Sociais e Prestígio	E01, E04, E13, E15, E16	5
A vida, o compromisso	Estabilidade	E05, E18	2

Fonte: Dados da pesquisa.

No tocante aos relatos dos entrevistados, os valores do trabalho mais identificados pelos vigilantes foram “realização no trabalho” (12 deles), em seguida o valor “relações sociais” e “prestígio” (5 deles), e o menos recorrente, valor “estabilidade” (2 deles). Estes dados destoam dos apurados na fase quantitativa da pesquisa: o valor “estabilidade” obteve a maior média (4,0), seguido dos valores “realização no trabalho” (3,9) e “relações sociais” (3,8). Já o valor “prestígio” foi o que obteve a menor média (3,0), denotando a importância da triangulação metodológica para aprofundamento nessas questões.

Nesta parte da pesquisa, o valor “realização no trabalho” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) foi o mais evidenciado pelos vigilantes, que ressaltaram o prazer, a realização profissional, a valorização da competência e o sucesso dos trabalhadores, no âmbito da organização pesquisada. Os relatos exemplificam:

Ter atenção e responsabilidade. É eu fazer o meu trabalho direito e chegar no final do plantão e ver que eu fiz uma coisa né... éh... positiva no meu setor de trabalho, né... e que eu trabalhei em equipe. E10

Eu dou valor assim para as coisas direcionadas ao trabalho e para tudo o que eu faço. Tudo que eu faço gosto de fazer com amor no trabalho, com dedicação, entendeu? Dia desses quando eu erro, eu fico triste. Num éh? E as vezes nós erramos, a gente erra querendo fazer o certo... não é isso? Em muitas das vezes eu já cheguei perto de uma pessoa e naquela hora lá,

por algum motivo eu acho que dirigi uma palavra mal, sabe... eu não tenho vergonha de falar não, sabe... E11

Tem que ser pontual, tem que ter muita atenção, você olha e vê se tem que ter uma responsabilidade muito grande, né? E14

Profissionalismo né, esse pra mim que é o mais importante do que qualquer outro... Mais importante em ser vigilante? Ah, eu acho que é a amizade que você... que você coleciona ao longo do tempo... E16

Segurança mesmo! De si e do próximo! Primeiro a sua e depois a do próximo. Se você não tiver uma boa segurança, então não tem como dar uma boa para o outro... E17

Com o intuito de se explorar os valores do trabalho, foi perguntado aos vigilantes o que existe em comum entre eles e o trabalho desempenhado. O valor “realização” permaneceu como o mais mencionado, não tendo sido observado o valor “prestígio” em nenhum dos relatos. A Tabela 14 resume as respostas:

Tabela 14 – Valores em comum com o trabalho segundo os vigilantes entrevistados

Respostas	Valores	Entrevistados	Total
Profissionalismo, o preparo, bom atendimento, ter o dom para a profissão, gostar de fazer, atenção, vontade	Realização no trabalho	E03, E06, E07, E09, E10, E11, E12, E14	8
Compromisso, seriedade, disciplina, respeito, responsabilidade, segurança	Estabilidade	E01, E02, E05, E08, E10, E17, E18	7
Bom relacionamento com os outros colaboradores	Relações Sociais	E07, E13	2
“Eu gostava, hoje não tenho prazer”	-	E15	1
“Me deu um branco, não sei”	-	E04	1
Nada	-	E16	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, o principal valor apontado foi “realização”, observado em relatos como os que se seguem:

Hum hum... o trabalho aqui né... um respeito em si pela profissão, pois eu gosto de ser respeitado e eu acho que um vigilante tem que passar é isso. Ser respeitado e gostar né?! Ser sério, né?! Éh, eu acho que é só isso! É a postura! E05

Eu e o trabalho de vigilante? Ter o dom para essa profissão, né?! Gostar de fazer... Éh, gostar do que faz! E09

Éh, porque é a função que eu escolhi né, e eu gosto muito da área. É que... é uma função que tem que ter muita atenção, responsabilidade e eu gosto muito da área. Eu gosto desta área! Eu gosto desta área como profissão de segurança! E10

É o fato do meu estilo né, e de ter aptidão para isso. Vontade mesmo! Eu até fiz um curso de biologia a nível acadêmico, mas toda vez... quase toda a minha vida foi centrada nisso, em querer ser vigilante! Entendeu? E depois

disso acabei não exercendo e então eu acabei ficando nessa área mesmo, de segurança privada, entendeu?E11

Ah, eu sempre gostei desse negócio de vigilância, segurança... eu sempre gostei. Eu sempre gostei de vigilância, entendeu? Aí eu entrei agora, mas por que eu sempre tive o sonho de sair assim e Deus me abençoou. E12

Ah, eu gosto do que eu faço, assim... a gente circula, convive com as pessoas né... então, eu gosto do que eu faço. E14

No curso das entrevistas, buscou-se aprofundar em cada um dos valores do trabalho, apresentando-se frases afirmativas para que os vigilantes comentassem em que medida tal conteúdo se verificava no trabalho de vigilante realizado na empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Em geral, os vigilantes apenas responderam se concordavam, ou não, com o conteúdo da frase afirmativa, comentando-a quando julgavam pertinente. Assim como se procedeu com os valores organizacionais, a apresentação dos dados relativos aos valores do trabalho será feita pela ordem de recursividade das respostas dos vigilantes.

Nesta parte da entrevista, de forma majoritária, o valor do trabalho mais comungado pelos entrevistados (16 dentre eles) foi o valor “estabilidade”, relativo à busca de segurança, de estabilidade financeira por meio do trabalho, de forma a suprir necessidades pessoais de ordem material (PORTO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2003; 2008). A afirmativa apresentada para os vigilantes versava sobre a possibilidade do trabalho lhes garantir estabilidade, tanto financeira como pessoal. Apenas dois entrevistados (E07, E17) discordaram dessa perspectiva. Os relatos abaixo retratam essa análise:

Éh... eu acho que em quanto você está trabalhando e está desempenhando o seu trabalho, você mesmo se garante, né... igual, vou te dar um exemplo da empresa em que eu estou nela: ela paga direitinho, tudo direitinho... tudo na hora direitinho... mas se eu mesma não desempenhar bem o meu papel o quê que vai acontecer comigo? Eu vou ser mandada embora! Então eu acho que depende também do próprio empregador! E01

Nesse momento pra mim sim! Estou feliz com o que eu faço e com o que eu ganho! E05

No momento sim... mas éh... eu pretendo né seguir na profissão fazendo uma gestão de segurança privada, tecnólogo, mas no momento tá... No momento garante sim! E10

Garante sim! Éh... você tem que olhar até onde que você estudou e comparar o seu salário com outras categorias, se você ficar pegando o

jornal e olhar vai ver... éh... “motorista, três anos de experiência, carteira D, R\$850,00. E a responsabilidade que você tem com o caminhão na rua, né... então, se você for comparar... E13

O segundo valor do trabalho mais recursivo nas afirmativas foi “realização no trabalho”, que retrata a busca de prazer, de realização pessoal e profissional, de estimulação e de independência de pensamento e de ação no trabalho por meio de autonomia intelectual e de criatividade (PORTO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2003; 2008). Dos 18 vigilantes entrevistados, 15 concordaram com a afirmativa de que o trabalho proporciona realização profissional, dois (E07, E15) discordaram e um (E17) afirmou que “depende”. Observem-se os comentários abaixo transcritos:

Sim! Eu gosto do que eu faço! E05

Com certeza! Porque eu acho que você está fazendo aquilo que você gosta hoje, então... você acaba se realizando né? E08

Sim, sinto-me realizado! Porque eu conquistei tudo trabalhando, né? E09

Hum hum... É bom! É porque é uma área que eu gosto, né? Eu estou fazendo uma coisa que foi eu que escolhi. Eu já trabalhei em outras profissões. Inclusive eu até já fiz um curso, eu tenho o curso de técnico de enfermagem, aí eu não gostei e optei a continuar na vigilância. Porque eu gosto! Tem que ter muita atenção, né... e ter responsabilidade... e trabalhar em equipe. E eu gosto disso! Eu gosto dos negócios assim éh...! E10

Em parte. Em uma boa parte do tempo, sim. Em boa parte porque indiferente de qual trabalho você realiza. E17

O terceiro valor do trabalho mais identificado nos relatos dos vigilantes entrevistados foi “relações sociais”, que trata da busca de relacionamentos positivos no trabalho e da contribuição para a sociedade por meio do trabalho realizado (PORTO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2003; 2008). A frase a ser comentada abordava a possibilidade do trabalho de vigilante permitir desenvolver relações sociais saudáveis no ambiente de trabalho. Dentre os 18 entrevistados, 13 concordaram, dois discordaram (E06,E18) e três afirmaram que “depende”. Observem-se os seguintes relatos:

Sim! Eu acho que com a sua sinceridade com o pessoal você adquire essa... uma amizade... eu não vou falar que seja como a familiar, mais você acaba adquirindo aquele pessoal, aquela... aquele vínculo com eles... daquele compromisso. E08

Ah aqui éh... assim...pelo menos da minha parte eu tenho uma boa convivência sim... mas você fala amigos de... por quê no serviço né, não tem como, né... mas, assim... quando a gente está aqui é “oi”, “bom dia”,

“boa Tarde”, “tudo bem?” e tal... agora amizade é só lá fora né... A gente tem amizade assim... E10

Sim ué... sim! Tem pessoas que você conhece aqui e morre aqui éh... mas tem pessoas que você conhece aqui, mas vira uma amizade. Éh... nesse tempo em que eu trabalho aqui, oito anos, eu posso dizer que tem pessoas que trabalhou e saiu, mas que eu tenho amizade com a pessoa até hoje, então tem coisas que ficam. E13

Por fim, o valor do trabalho de menor aderência aos vigilantes entrevistados foi o “prestígio”, ideia com a qual 11 vigilantes concordaram, quatro (E06, E10, E15, E17) discordaram e três (E05, E07) responderam “relativamente”, quando interrogados se o trabalho que realizavam permitia atingir metas de sucesso pessoal e exercer influência sobre os outros (PORTO, 2005; PORTO; TAMAYO, 2003; 2008). Observem-se os relatos:

Sim! Eu acho que sim! Ah, porque eu penso assim: a gente tá alí no local, as pessoas éh... você impõe respeito, lógico que a gente tem postura, a gente respeita as pessoas. Você impõe respeito, as pessoas te respeitam... poxa, então eu estou alí e as pessoas acreditam que a minha presença alí é importante para as pessoas poder se sentir seguras. E14

Com certeza! E... tem várias pessoas que querem passar para serem vigilantes, porque aqui tem promoção... até porque você pode chegar ser vigilante e... igual o nosso supervisor, ele era um vigilante aqui... e a empresa mudou ele para supervisor... ele foi promovido. E16

Olha, eu creio que sim... Olha, eu me sinto bem, né... sabe, assim... eu me sinto bem com o jeito que as pessoas me tratam e tudo sabe... eu me sinto bem... E18

Vale ressaltar que o foco dos relatos dos três vigilantes entrevistados (E01, E05, E11), que não se posicionaram enfaticamente quanto ao valor “prestígio”, estava mais no reconhecimento de terceiros do que no deles próprios, o que indica relações de identificação mais frágeis que os demais:

Eu acho que é negativo até a gente saber o valor da gente! Se você está em um setor que que até o momento ninguém te elogia e nem nada, mas se você for uma pessoa que está desempenhando bem o seu trabalho... na sua perda aí pode vir um elogio! Eu falo por que isso aconteceu comigo! Eu trabalhei lá ha três anos e meio e eu não me sentia sã, ou seja, bem no setor... então, eu pedi para sair e daí veio o elogio, daí eu fui ver que assim... eles já tinham olhado por todos, mas a gente não percebe. A gente que trabalha no setor a gente não percebe. Basta você trabalhar bem que percebe! Nós somos visto por todos! Mas, nós que estamos trabalhando, executando... nós, não percebemos! A gente sempre acha que não, que ninguém te vê, ninguém te enxerga, mas isso é quando você está fazendo o serviço correto. Mas, na hora que tem uma certa perda aí que vem alguém

que te elogiou... isso aconteceu comigo e eu fiquei até espantada, porque eu não esperava! E01

Éh... relativamente, eu sei lá, né... eu acho que não! Tem gente que tem um... sei lá, não respeita, olha a gente meio assim “guardinhas”, entendeu? Acham que a gente... se acham, e querem menosprezar a gente entendeu? Mas, eu gosto! Pois não estou nem aí para a opinião das pessoas não! E05

É muito relativo. Pois muitos me vêem como um profissional sem prestígio, muitos acham que eu sou um boneco, um zé ninguém... Depende da cabeça de cada um... Para saber como que eles vão me enxergar....Não é isso? E11

Diante desses dados, foram traçadas as seguintes considerações finais da presente dissertação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

O modelo teórico adotado foi o sintetizado por Paiva (2012a), baseado no de valores organizacionais (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) e no de valores do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003).

A fim de atingir o objetivo geral, foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa, configurando-se uma triangulação metodológica. A unidade de análise foi a empresa Plantão Serviços de Vigilância Ltda. Já as unidades de observação foram os vigilantes lotados em clientes e tomadores de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte. Do total de vigilantes, 101 responderam o questionário e 18 concederam entrevistas. Os dados dos questionários foram submetidos a tratamento estatístico uni e bivariado, e os das entrevistas, à análise de conteúdo.

Quanto aos valores organizacionais, observou-se uma discrepância entre alguns dados dos questionários e os das entrevistas. Nestas, os relatos indicaram os valores organizacionais mais considerados pelos vigilantes entrevistados, na seguinte ordem de recursividade: “prestígio” (8 deles), “realização” (8 deles) e “conformidade” (8 deles). Na parte quantitativa da pesquisa, os valores “conformidade” (4,0), “prestígio” (3,9), “preocupação com a coletividade” (3,9) e a “realização” (3,8) indicaram uma maior incidência, sendo que “bem-estar” (1 deles), mesmo na parte quantitativa, apresentou-se de forma mais discreta em relação aos demais.

Fato semelhante ocorreu quando da análise dos valores do trabalho: nas entrevistas, os valores do trabalho mais identificados pelos vigilantes foram “realização no trabalho” (12 deles), em seguida, os valores “relações sociais” e

“prestígio” (5 deles) e, o menos recursivo, o valor “estabilidade” (2 deles); já nos questionários, o valor “estabilidade” obteve a maior média (4,0), seguido dos valores “realização no trabalho” (3,9) e “relações sociais” (3,8); já o valor “prestígio” foi o que obteve a menor média (3,0).

Essas diferenças denotam a importância da triangulação metodológica para fins da pesquisa apresentada nesta dissertação, indicando a complexidade do fenômeno abordado, por um lado, e a necessidade de mais pesquisas sobre valores, organizacionais e do trabalho, por outro.

Além disso, a análise bivariada apresentou resultados significativos em vários testes. De modo geral, observou-se a congruência entre certos valores organizacionais e do trabalho. Quanto aos cruzamentos com os dados demográficos e profissionais, foram observadas diferenças variadas por meio dos testes de comparação; já nos testes de correlação, as tendências mais recursivas estão relacionadas com nível de escolaridade, tempo no cargo e tempo como vigilante. Em vários casos, a natureza das atividades exercidas pelos vigilantes, assim como algumas características que são alvo de preocupações, inclusive formalizadas legalmente, explicam tais resultados.

Assim sendo, este estudo contribui tanto para a agenda das pesquisas sobre valores organizacionais e do trabalho, como para o alargamento do conhecimento a respeito do trabalho de vigilantes de empresas prestadoras de serviços, categoria pouco investigada no país, no campo da Administração. Além disso, a triangulação metodológica também representa avanços, já que permitiu extrair dados diferenciados e, com isso, perceber a complexidade dos fenômenos envolvidos, como ressaltado anteriormente.

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

devolveram o instrumento de coleta de dados preenchido, fato que precisa ser aprofundado por outras pesquisas.

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

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70 LDA, 2009.
- BORGES, L. O. Valores de trabalhadores de baixa renda. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. (p.233-250).
- BRASIL. Lei Federal 7.102, de 20 de junho 1983. Brasília, DF, 21 jun. 1983.
- BRASIL. Decreto Legislativo nº 1.592 de 10 de agosto de 1995. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 de agosto de 1995.
- BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento de Polícia Federal. Portaria 387/2006. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, de 28 de agosto de 2006.
- BRASIL. Ministério da Justiça. Portaria 1670 de 20 de outubro de 2010. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 de out. 2010.
- CERQUEIRA, WILSON. Endomarketing: Educação e Cultura para a Qualidade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 352 p.
- DIOGO, M. F. ; COUTINHO, M. C.. A inserção de mulheres no setor de vigilância privada. In: Jordão Horta Nunes; Revalino Antonio de Freitas. (Org.). **Trabalho e Gênero**: entre a solidariedade e a desigualdade. Goiás - GO: Editora da PUC Goiás, 2011, v. , p. 151-168.
- ELIZUR, D. Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, n. 3, p. 379-389, 1984.
- ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. **Applied Psychology**, v. 48, n. 1, p. 73-87, 1999.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GODOY, A.S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.2, p. 57-63, 1995.
- GOUVEIA, V. V. *et al.* Teoria funcionalista dos valores humanos. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores Humanos & Gestão** – Novas perspectivas. São Paulo: SENAC, 2008. (p. 47-80)
- HARTUNG, P. J. Values. In: GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A. **Encyclopedia of Career Development**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006 (p. 843-847)

KUSTER, F. The long-term stability of self-esteem: Its time-dependent decay and nonzero. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 2009.

MANDARINI, MARCOS. Segurança Corporativa Estratégica. Editora Manole Ltda. Barueri, SP. 2005.

MELO, M. C. O. L. *et al.* Em Busca de Técnicas Complementares em Pesquisa Qualitativa no Campo da Administração. In: EnEPQ, 1, 2007, Recife, PE. **Anais...** Recife, PE: ANPAD, 2007.

OLIVEIRA, A. F., TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração de Empresas (USP)**, v. 39, n. 2, p. 129-140. 2004.

PAIVA, K. C. M. **Valores Organizacionais e do Trabalho**: um estudo com jovens trabalhadores. 2012. 114 f. Monografia (Concurso, Professor Adjunto) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2012a.

PAIVA, K. C. M. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro, RJ. **Anais...** Rio de Janeiro, RJ: ANPAD, 2012b.

PORTO, J. B. Mensuração de Valores no Brasil. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. (p. 96-119).

PORTO, J. B.; TAMAYO, Á. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia**. Teoria e Pesquisa, 23 (1), 63-70, 2007.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. (p. 295-307).

PORTO, J. B. Mensuração de Valores no Brasil. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. (p. 96-119).

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

PORTO, J. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores Humanos & Gestão** – novas perspectivas. São Paulo: Senac, 2008. (p. 173-196)

ROKEACH, M. J. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.

ROS, M. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (orgs.). **Psicologia Social dos Valores Humanos** – Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados. São Paulo: Senac, 2006. (p. 87-114)

SAGIV, L; SCHWARTZ, S.H. Um novo olhar sobre a cultura nacional: aplicações ilustrativas em estresse ocupacional e comportamento gerencial. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. (p. 201-229).

SEGO, D. J., HUI, C., & LAW, K. S. (1997). Operationalizing cultural values as the mean of individual values. Problems and suggestions for research. In P. C. Earley & M. Erez (Orgs.), **New perspectives on international industrial/organizational psychology**. (pp. 148-159). San Francisco: The New Lexington Press.

SCHWARTZ, S. H., BILSKY, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, 53, 550-562.

SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005a. (p. 21-55).

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. In: TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005b. (p. 56-95).

SCHWARTZ, S. H.; Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M.P. (ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. CA: Academic Press., 1992.

SCHWARTZ, S. H.; ROS, M. Values in the west: a theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. **Work Psychology**, v. 1, n. 2, p. 91-122, 1995.

SUPER, D. E. **The psychology of careers**: an introduction to vocational development. New York: Harper & Row, 1957.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de Valores Organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v.31, n. 2, p. 62-72, abr/jun. 1996a.

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

TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. (p.309-340).

TAMAYO, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

TAMAYO, A; BORGES, L. O. Valores do trabalho e das organizacionais. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (orgs.). **Psicologia Social dos Valores Humanos** –

Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados. São Paulo: Senac, 2006. (p. 397-431)

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 289-315, maio/ago 2000.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2010.

ZANETIC, A. Segurança Privada: Características do setor e impactos sobre o policiamento. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. Ano 3, p. 134-151, 2009.

ZYTOWSKI, D. G. Work values. In: GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A. **Encyclopedia of Career Development**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006 a (p. 863-865)

ZYTOWSKI, D. G. Work values inventory. In: GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A. **Encyclopedia of Career Development**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006 b (p. 865-866)

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário

Prezado(a) Funcionário(a),

Este questionário visa subsidiar a elaboração de estudos no Mestrado Acadêmico em Administração na Faculdade Novos Horizontes.

Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. O tempo estimado para preenchimento total do questionário é de 30 minutos, e devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na sequência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e reescreva-a, indicando que a resposta deve ser desconsiderada;
- Fique atento às mudanças de escalas, pois cada parte do questionário trabalha com uma diferente;
- Algumas frases possuem significados semelhantes e são necessárias neste tipo de levantamento de dados; então, não deixe de assinalar sua resposta em todas elas, mesmo achando que já respondeu algo parecido;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

Muito obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

Adriana Dorado Tôrres
(mestranda em administração pela Faculdade Novos Horizontes)

Profª Drª Kely César Martins de Paiva
(orientadora)

Parte 1

Assinale com um X a opção que o representa e complete o que for pedido:

A - Dados sócio-demográficos

<p>1 – Sexo: <input type="checkbox"/> a. Masculino <input type="checkbox"/> b. Feminino</p> <p>2 – Idade: <input type="checkbox"/> a. até 20 anos <input type="checkbox"/> b. de 21 a 25 anos <input type="checkbox"/> c. de 26 a 30 anos <input type="checkbox"/> d. de 31 a 35 anos <input type="checkbox"/> e. de 36 a 40 anos <input type="checkbox"/> f. de 41 a 45 anos <input type="checkbox"/> g. de 46 a 50 anos <input type="checkbox"/> h. mais de 51 anos</p> <p>3 – Estado civil: <input type="checkbox"/> a. solteiro <input type="checkbox"/> b. casado <input type="checkbox"/> c. desquitado / divorciado / separado <input type="checkbox"/> d. viúvo <input type="checkbox"/> e. união estável <input type="checkbox"/> f. outro: _____</p> <p>4 – Escolaridade: <input type="checkbox"/> a. Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/> b. Ensino médio completo <input type="checkbox"/> c. Ensino superior incompleto <input type="checkbox"/> d. Ensino superior completo <input type="checkbox"/> e. Especialização <input type="checkbox"/> f. Mestrado <input type="checkbox"/> g. Doutorado</p> <p>5 –É portador de necessidade especial? <input type="checkbox"/> a. Sim. Qual? _____ <input type="checkbox"/> b. Não</p>	<p>6 - Qual sua cor de pele? <input type="checkbox"/> a. branco <input type="checkbox"/> b. negro <input type="checkbox"/> c. amarelo (oriental) <input type="checkbox"/> d. pardo <input type="checkbox"/> e. indígena <input type="checkbox"/> f. outra: _____</p> <p>7 – Religião que professa: <input type="checkbox"/> a. Católica. () 1.Tradicional () 2. Carismática <input type="checkbox"/> b. Evangélica. Denominação: _____</p> <p><input type="checkbox"/> c. Espírita <input type="checkbox"/> d. Budista <input type="checkbox"/> e. Candomblé <input type="checkbox"/> f. Outra: _____</p> <p><input type="checkbox"/> g. sem religião</p> <p>8 – Quanto à religião, você se considera: <input type="checkbox"/> a. praticante <input type="checkbox"/> b. não-praticante</p> <p>9 - Orientação sexual: <input type="checkbox"/> a. heterossexual <input type="checkbox"/> b. homossexual <input type="checkbox"/> c. bissexual <input type="checkbox"/> d. Outros: _____</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B - Dados profissionais

<p>1 – Há quanto tempo você trabalha (no total)?</p> <p>() a. menos de 1 ano</p> <p>() b. de 1,1 a 2 anos</p> <p>() c. de 2,1 a 5 anos</p> <p>() d. de 5,1 a 10 anos</p> <p>() e. de 10,1 a 15 anos</p> <p>() f. de 15,1 a 20 anos</p> <p>() g. de 20,1 a 25 anos</p> <p>() h. mais de 25,1 anos</p> <p>2 – Há quanto tempo você trabalha na atual empresa?</p> <p>() a. menos de 1 mês</p> <p>() b. de 1,1 a 3 meses</p> <p>() c. de 3,1 a 6 meses</p> <p>() d. de 6,1 a 9 meses</p> <p>() e. de 9,1 a 12 meses</p> <p>() f. de 1 a 2 anos</p> <p>() g. de 2,1 a 3 anos</p> <p>() h. de 3,1 a 4 anos</p> <p>() i. de 4,1 a 5 anos</p> <p>() j. de 5,1 a 6 anos</p> <p>() k. mais de 6,1 anos</p> <p>3 – Qual o seu cargo na empresa?</p> <hr/> <p>4 – Seu cargo está vinculado a qual setor:</p> <p>() a. Ativo</p> <p>() b. Receptivo</p> <p>() c. Monitoria</p> <p>() d. Administrativo</p> <p>() e. Outro: _____</p> <p>5 – Você exerce função gerencial (gerência, coordenação, supervisão)?</p> <p>() a. Sim</p> <p>() b. Não</p> <p>6- Qual seu horário de trabalho?</p> <p>De ____h:____min. até as ____h:____min.</p>	<p>7 – Há quanto tempo você atua neste cargo?</p> <p>() a. menos de 1 mês</p> <p>() b. de 1,1 a 3 meses</p> <p>() c. de 3,1 a 6 meses</p> <p>() d. de 6,1 a 9 meses</p> <p>() e. de 9,1 a 12 meses</p> <p>() f. de 1 a 2 anos</p> <p>() g. de 2,1 a 3 anos</p> <p>() h. de 3,1 a 4 anos</p> <p>() i. de 4,1 a 5 anos</p> <p>() j. de 5,1 a 6 anos</p> <p>() k. mais de 6,1 anos</p> <p>8 - Qual é sua faixa salarial? (SM = salário mínimo)</p> <p>() a. até 1 SM (até R\$ 510,00);</p> <p>() b. de 1 SM a 2 SM (de R\$510,01 a R\$1.020);</p> <p>() c. de 2 SM a 3 SM (de R\$1.020,01 a R\$1.530);</p> <p>() d. de 3 SM a 4 SM (de R\$1.530 a R\$2.040);</p> <p>() e. de 4 SM a 5 SM (de R\$2.040,01 a R\$2.550);</p> <p>() f. de 5 SM a 7 SM (de R\$2.550,01 a R\$3.570);</p> <p>() g. de 7 SM a 10 SM (de R\$3.570,01 a R\$5.100);</p> <p>() h. acima de 10 SM (acima de R\$5.100,0)</p> <p>9 – Quanto tempo você tem de experiência na área de vigilância privada (no total)?</p> <p>() a. menos de 1 mês</p> <p>() b. de 1,1 a 3 meses</p> <p>() c. de 3,1 a 6 meses</p> <p>() d. de 6,1 a 9 meses</p> <p>() e. de 9,1 a 12 meses</p> <p>() f. de 1 a 2 anos</p> <p>() g. de 2,1 a 3 anos</p> <p>() h. de 3,1 a 4 anos</p> <p>() i. de 4,1 a 5 anos</p> <p>() j. de 5,1 a 10 anos</p> <p>() k. de 10,1 a 15 anos</p> <p>() l. de 15,1 a 20 anos</p> <p>() m. de 20,1 a 25 anos</p> <p>() n. mais de 25,1 anos</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Parte 2 – Valores organizacionais

Ao responder este questionário, pense **na organização em que você trabalha** como um todo.

Descrevemos a seguir algumas organizações. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas organizações é semelhante àquela na qual você trabalha. Assinale com um **X** a opção que indica o quanto cada organização se parece com a sua conforme escala abaixo:

5	4	3	2	1	0
É muito parecida com minha organização	É parecida com minha organização	É mais ou menos parecida com minha organização	É pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com minha organização

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha	5	4	3	2	1	0
1. Esta organização estimula os empregados a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.						
2. A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.						
3. Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. Na visão dela, as pessoas merecem oportunidades iguais.						
4. Esta organização valoriza a competência. Para ela, é importante que o empregado demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.						
5. É muito importante para esta organização ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.						
6. A tradição é uma marca desta organização. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.						
7. Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.						
8. Esta organização acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.						
9. Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.						
10. É importante para esta organização ser rica. Ela quer ter lucro nos negócios.						
11. Para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho. Ela acredita que as boas maneiras devem ser praticadas.						
12. Esta organização preserva os costumes antigos. Ela respeita a tradição.						
13. Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados. Ela estimula a trabalharem de maneira competente.						
14. Nesta organização, os empregados são premiados. A satisfação deles com a organização é uma meta importante.						

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha	5	4	3	2	1	0
15. Esta organização acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.						
16. Para esta organização é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa. É importante, para ela, respeitar os direitos dos outros.						
17. Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos. Para ela, os empregados devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.						
18. Esta organização busca o domínio do mercado. Ela quer eliminar a concorrência.						
19. Esta organização evita mudanças. Ela prefere manter sua forma de trabalhar.						
20. Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem. Ela reconhece os empregados competentes.						
21. Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.						
22. Para esta organização é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida do empregado.						
23. Esta organização valoriza empregados curiosos. Ela gosta de empregados que procuram se informar a respeito do trabalho.						
24. Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses empregados.						
25. Esta organização tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.						
26. Esta organização procura se aperfeiçoar constantemente. Para ela, o aperfeiçoamento é uma forma de melhorar a qualidade de seus produtos e serviços.						
27. Esta organização acredita que as regras são importantes. Para ela, os empregados deveriam obedecê-las.						
28. O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos empregados.						
29. Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho. Ela reconhece quando um empregado tem objetivos profissionais.						
30. Para esta organização é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.						
31. Esta organização procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.						
32. Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados. Ela realiza projetos sociais que contribuem para o bem-estar deles.						
33. Esta organização tem prestígio. Ela oferece produtos e serviços que são respeitados pelos clientes.						
34. Esta organização acredita que a cortesia (gentileza) é importante. Para ela, as boas maneiras fazem parte do relacionamento entre os empregados e as organizações.						
35. Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.						

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha	5	4	3	2	1	0
36. Para esta organização, planejar metas é essencial. Ela considera a realização das metas uma prova de sua competência.						
37. Esta organização acha importante ser competitiva. Ela quer ganhar novos mercados.						
38. Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios desta organização.						
39. O prazer para esta organização é obter lucros. Ela sente-se satisfeita quando os rendimentos superam as despesas.						
40. Esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada. Ela valoriza o empregado que tem experiências profissionais diferentes.						
41. Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes. Para ela, os empregados, clientes e outras organizações deveriam respeitá-las.						
42. Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante. Ela está atenta às ameaças do mercado.						
43. Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer. Para ela, os empregados devem cumprir suas obrigações.						
44. Esta organização considera a lealdade importante. Ela é leal às pessoas e organizações próximas dela.						
45. Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades. Ela encoraja os clientes a provarem produtos e serviços.						
46. Esta organização incentiva o empregado a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.						
47. O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser preservada.						
48. Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado. Na visão dela, é importante o empregado sentir-se satisfeito consigo mesmo.						

Parte 3 – Valores no trabalho

Nesta parte você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?” A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Gostaríamos de saber **o quanto você acha importante cada um deles**. Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

É importante para mim:	1	2	3	4	5
1. Estabilidade financeira.					
2. Ser independente financeiramente.					
3. Combater injustiças sociais.					
4. Realização profissional.					
5. Realizar um trabalho significativo para mim.					
6. Competitividade.					
7. Trabalho intelectualmente estimulante.					
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho.					
9. Poder me sustentar.					
10. Ter prazer no que faço.					
11. Conhecer pessoas.					
12. Satisfação pessoal.					
13. Trabalho interessante.					
14. Crescimento intelectual.					
15. Seguir a profissão da família.					
16. Gostar do que faço.					
17. <i>Status</i> no trabalho.					
18. Ganhar dinheiro.					
19. Ser útil para a sociedade.					
20. Auxiliar os colegas de trabalho.					
21. Preservar minha saúde.					
22. Ter prestígio.					
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho.					
24. Identificar-me com o trabalho.					
25. Supervisionar outras pessoas.					
26. Amizade com colegas de trabalho.					
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.					
28. Ter compromisso social.					
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.					
30. Realização pessoal.					
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.					
32. Mudar o mundo.					
33. Ter fama.					
34. Ter notoriedade.					
35. Estabilidade no trabalho.					
36. Ajudar os outros.					
37. Suprir necessidades materiais.					
38. Enfrentar desafios.					
39. Ser feliz com o trabalho que realizo.					

É importante para mim:	1	2	3	4	5
40. Trabalho variado.					
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão.					
42. Obter posição de destaque.					
43. Ter melhores condições de vida.					
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade.					
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.					

Parte 4

Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.

APÊNDICE B – Roteiro de Entrevistas

Parte 1 – Formulário de Identificação

1) Dados dos entrevistados

A - Dados sócio-demográficos

<p>1 – Sexo:</p> <p>() a. Masculino () b. Feminino</p> <p>2 – Idade:</p> <p>() a. até 20 anos () b. de 21 a 25 anos () c. de 26 a 30 anos () d. de 31 a 35 anos () e. de 36 a 40 anos () f. de 41 a 45 anos () g. de 46 a 50 anos () h. mais de 51 anos</p> <p>3 – Estado civil:</p> <p>() a. solteiro () b. casado () c. desquitado / divorciado / separado () d. viúvo () e. união estável () f. outro: _____</p> <p>4 – Escolaridade:</p> <p>() a. Ensino médio incompleto () b. Ensino médio completo () c. Ensino superior incompleto () d. Ensino superior completo () e. Especialização () f. Mestrado () g. Doutorado</p> <p>5 – É portador de necessidade especial?</p> <p>() a. Sim. Qual? _____ () b. Não</p>	<p>6 - Qual sua cor de pele?</p> <p>() a. branco () b. negro () c. amarelo (oriental) () d. pardo () e. indígena () f. outra: _____</p> <p>7 – Religião que professa:</p> <p>() a. Católica. () 1.Tradicional () 2. Carismática () b. Evangélica. Denominação: _____ () c. Espírita () d. Budista () e. Candomblé () f. Outra: _____ () g. sem religião</p> <p>8 – Quanto à religião, você se considera:</p> <p>() a. praticante () b. não-praticante</p> <p>9 - Orientação sexual:</p> <p>() a. heterossexual () b. homossexual () c. bissexual () d. Outros: _____</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B - Dados profissionais

<p>1 – Há quanto tempo você trabalha (no total)?</p> <p>() a. menos de 1 ano () b. de 1,1 a 2 anos () c. de 2,1 a 5 anos () d. de 5,1 a 10 anos () e. de 10,1 a 15 anos () f. de 15,1 a 20 anos () g. de 20,1 a 25 anos () h. mais de 25,1 anos</p> <p>2 – Há quanto tempo você trabalha na Plantão?</p> <p>() a. menos de 1 ano () b. de 1,1 a 2 anos () c. de 2,1 a 5 anos () d. de 5,1 a 10 anos () e. de 10,1 a 15 anos () f. de 15,1 a 20 anos () g. de 20,1 a 25 anos () h. mais de 25,1 anos</p> <p>3 – Qual o seu cargo na Plantão?</p> <hr/> <p>4 – Há quanto tempo você atua neste cargo?</p> <p>() a. menos de 1 ano () b. de 1,1 a 2 anos () c. de 2,1 a 5 anos () d. de 5,1 a 10 anos () e. de 10,1 a 15 anos () f. de 15,1 a 20 anos () g. de 20,1 a 25 anos () h. mais de 25,1 anos</p> <p>5- Qual seu horário de trabalho?</p> <p>De ____h:____min. até as ____h:____min.</p>	<p>6 - Qual é sua faixa salarial? (SM = salário mínimo)</p> <p>() a. até 1 SM (até R\$ 622,00); () b. de 1 SM a 2 SM (de R\$622,01 a R\$1.244,00); () c. de 2 SM a 3 SM (de R\$1.244,00 a R\$1.866,00); () d. de 3 SM a 4 SM (de R\$1.866,00 a R\$2.488,00); () e. de 4 SM a 5 SM (de R\$2.488,00 a R\$3.110,00); () f. de 5 SM a 7 SM (de R\$3.110,00 a R\$4.354,00); () g. de 7 SM a 10 SM (de R\$4.354,00 a R\$6.220,00); () h. acima de 10 SM (acima de R\$6.220,00)</p> <p>7 – Quanto tempo você tem de experiência na área de vigilância privada (no total)?</p> <p>() a. menos de 1 ano () b. de 1,1 a 2 anos () c. de 2,1 a 5 anos () d. de 5,1 a 10 anos () e. de 10,1 a 15 anos () f. de 15,1 a 20 anos () g. de 20,1 a 25 anos () h. mais de 25,1 anos</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Parte 2 – Perguntas

- 1- Na vida, o que é importante para você?
- 2- Na sua opinião, quais os valores da organização onde você trabalha, ou seja, o que é importante para a Plantão?
- 3- E quais são os valores específicos relacionados ao seu trabalho, ou seja, o que é importante no trabalho que você faz?
- 4- O que você e a Plantão têm em comum?
- 5- O que você e o trabalho que você faz têm em comum?
- 6- Eu vou ler algumas frases e gostaria que você comentasse cada uma, se concorda, discorda, dando exemplos do seu dia a dia dentro da Plantão:
 - a. Meu trabalho me proporciona realização profissional.
 - b. Meu trabalho me permite desenvolver relações sociais saudáveis no ambiente de trabalho.
 - c. Meu trabalho me garante prestígio junto a outras pessoas.
 - d. Meu trabalho me garante estabilidade, tanto financeira como pessoal.
 - e. A Plantão me dá liberdade para decidir sobre meu trabalho.
 - f. A Plantão garante meu bem-estar.
 - g. A Plantão me proporciona realização profissional.
 - h. A Plantão é conhecida e respeitada no mercado.
 - i. A Plantão me garante prestígio junto a outras pessoas.
 - j. Na Plantão, os empregados fazem o que devem fazer.
 - k. A Plantão respeita tradições, ou seja, os costumes e as práticas organizacionais.
 - l. A Plantão se preocupa com a coletividade.
- 7- O que te faz permanecer trabalhando na empresa Plantão?
- 8- Por que não trabalhar em outra empresa de vigilância?
- 9- Diante do que foi perguntado, você gostaria de acrescentar algo?

Obrigada!

Tôrres, Adriana Dorado

T689v

Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada de Belo Horizonte./Adriana Dorado Tôrres. – Belo Horizonte: FNH, 2013.

99 f.; il.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Kely César Martins Paiva

Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Valores organizacionais. 2. Valores do trabalho. 3. Vigilantes. I. Paiva, Kely César Martins. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 658.406

Catálogo: Vanuza Bastos Rodrigues - CRB6:1.172