

Valores que moldam o comportamento dos trabalhadores em tecnologia da informação

Values that mold the behavior of workers in information technology

Marcia Costa Ribeiro de Abreu^a, Helga Cristina Hedler^b,
Marcelle Gomes Figueira^c

^a marcia.abreu@foton.la

^b helga@ucb.br

^c marcellegf@gmail.com

Resumo: O objetivo da pesquisa foi identificar as prioridades axiológicas de profissionais de Tecnologia de Informação (TI) no Brasil utilizando a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) para subsidiar práticas de retenção e gestão desses talentos. Responderam ao survey 260 profissionais, que atuam no desenvolvimento de software. Observou-se uma alta participação de homens o que parece caracterizar ainda uma profissão masculina. Os resultados indicaram a predominância de valores pela seguinte sequência: Realização Profissional, Estabilidade e Relações Sociais; valores também presentes em outras categorias profissionais, tais como os Gerentes Bancários. Depreende-se que os profissionais de TI são, em sua maioria, profissionais que buscam boa remuneração, liberdade de criação, desafios e satisfação pessoal. Como implicação a partir dos valores laborais encontrados entre os participantes, empresas com altos níveis de rotatividade poderiam propiciar o alinhamento dos valores laborais aos organizacionais.

Palavras chave: Profissionais de TI. Valores. Desenvolvimento de software. Prioridades axiológicas de trabalho. Gestão de pessoas.

Palavras chave: Profissionais de TI. Valores do trabalho. Desenvolvimento de software. Prioridades axiológicas laborais. Gestão de pessoas.

Abstract: The objective of the research was to identify the labor values of Information Technology (IT) professionals in Brazil using the Work-Related Values Scale (EVT). The description of the values by sociodemographic characteristics and comparisons of the results of the IT workers with other groups or professional categories was made from studies that have used the EVT or EVT-R. The survey was answered by 260 professionals, who act in software development. The results allowed the understanding of the axiological work priorities, being defined by the following sequence: Professional Realization, Stability and Social Relations; values also present in other professional categories, such as Banking Managers. As an implication for the values found, the high levels of turnover in the companies could be related, since it would lead the professional to align with companies that make it possible to reach their priorities.

Keywords: IT professionals. Work values. Software development. Axiological work priorities. People management.

1. Introdução

A especificidade e a importância da categoria profissional dos trabalhadores de tecnologia da informação (TI) pode ser observada nos dados da Indústria Brasileira de *Software* e Serviços de Tecnologia da Informação (IBSS) que vem crescendo a taxas elevadas no Brasil. Segundo a Associação para a Promoção da Excelência do Software Brasileiro (SOFTEX) o Brasil é o 9º

maior mercado de TI em todo o mundo, em 2016 representou 38% do mercado de TI na América Latina e 2% do PIB, movimentou aproximadamente R\$ 130 bilhões em 2017 e com projeção de atingir R\$ 156 bilhões em 2021 (SOFTEX, 2017). Os últimos dados estatísticos levantados pela SOFTEX indicavam que havia em 2003 cerca de 49 mil empresas nesse setor, subindo para 64.345 em 2009 e com projeção de 79.421 empresas até o final de 2014 (Observatório

SOFTEX, 2012). Pessoas ocupadas na indústria em 2012 eram de aproximadamente 600 mil profissionais de TI e as estimativas para a década é de ultrapassar as 700 mil pessoas (Observatório SOFTEX, 2012), sendo que em 2019 a previsão é de um déficit de profissionais na ordem de 160 mil pessoas (Pineda e Gonzales, 2016). Apesar do aumento de 10,1% no número total de cursos de graduação relacionados ao setor de *software* e serviços de TI no Brasil durante a década de 2000, a SOFTEX previa déficit de 408 mil profissionais do ramo até 2022.

A força de trabalho em empresas de TI é composta por profissionais altamente especializados. A contratação de novos profissionais não é imediata e acarreta altos custos de treinamento e capacitação (Ress, Moraes & Nakano, 2010). Burke e Moore (2004) alertam para o risco de paralisação de organizações em função de habilidades específicas e conhecimento integral de sistemas complexos de negócios detidos por profissionais de TI. A maior dificuldade de contratação está no perfil técnico de desenvolvedor/programador (86,1%); analista de sistemas para definição de requisitos (50,5%); e técnico de suporte/*help desk* (34,2%) (Observatório SOFTEX, 2012).

Essa conjuntura gera preocupações nos gestores sobre como gerir pessoas para que elas permaneçam na empresa, dada a gama de oportunidades existentes no mercado e o risco de migração dos profissionais para outras empresas, gerando perda de capital intelectual (conhecimento, competência e experiência) sobre processos e produtos da empresa.

Nesse cenário, conhecer os valores laborais desse grupo favorece uma tomada de decisão em relação a um contexto específico. Fornece a compreensão da priorização desses valores em relação aos seus motivos e escolhas (Schwartz, 1999). Os valores são anteriores ao comportamento, portanto, quaisquer estratégias de gestão de pessoas, do ponto de vista da organização ou do empregado, precisam considerar suas necessidades e seus interesses.

Considerando a força de trabalho da IBSS, conhecer o perfil desses profissionais, sua motivação para a realização do trabalho e seus valores laborais torna-se relevante para o estabelecimento de políticas de gestão que atendam não só às necessidades organizacionais, mas também aos anseios desses trabalhadores. As demandas do mercado de trabalho direcionam a

necessidade de conhecimentos formais e técnicos desses profissionais, sendo assim, a abordagem dos valores laborais permite conhecer os valores que orientam as escolhas realizadas por esses profissionais.

Mudanças na força de trabalho, seja em função do desenvolvimento tecnológico, pelo ingresso de novos profissionais, da rotatividade ou decorrentes de aposentadoria confluem para a maior heterogeneidade de pessoas em organizações, potencializando diversidade de valores e crenças. Para Cox e Blake (2010), as organizações que não conseguem implementar ações valorizadoras de diversidades não conseguem manter funcionários e perdem competitividade no mercado. Nesse sentido, para conhecer e estabelecer estratégias que valorizem diferenças, empresas podem desenvolver ambientes de criatividade e inovação, aumentando a competitividade saudável e a retenção de profissionais.

Diante do exposto, o objetivo da pesquisa foi identificar os valores laborais de profissionais de TI no Brasil utilizando a EVT. Realizou-se também a descrição dos valores por características sociodemográficas e comparações dos resultados dos trabalhadores de TI com outros grupos ou categorias profissionais a partir de estudos que tenham utilizado a EVT ou EVT-R. Por fim, os valores foram discutidos à luz da teoria de Schwartz, contribuindo para o maior conhecimento do perfil dos profissionais de TI na IBSS de forma a subsidiar estratégias de gestão e valorização desses profissionais nas organizações.

2. Dos valores gerais ou básicos aos valores laborais

Gouveia (2003, p. 432) diferenciando valores de outros conceitos afirma que “[...] os valores não são relacionados a objetos específicos; eles perpassam situações, ideias ou instituições, e o número total destes é menor que o das atitudes”.

Os valores humanos manifestam-se nos diversos contextos da vida do indivíduo e pode-se afirmar que estão estruturados em duas categorias: a primeira integra os valores com todos os aspectos da vida e a segunda associa os valores a contextos específicos (Tamayo, 2007), como o do trabalho por exemplo. Elizur e Sagie (1999) identificaram dois tipos de relacionamento entre valores gerais e específicos. O primeiro, definido como difusão, indica que o que é valorizado em termos de valores gerais, não o é em

termos de valores específicos, e vice-versa. O segundo, denominado compensação, supõe que a valorização de itens em um determinado lado não ocorre em outro. Nesse sentido, estabelece-se o sistema de valores do indivíduo, constitutivo de uma hierarquia a partir de valores gerais e específicos em diversos contextos, dentre eles o contexto laboral.

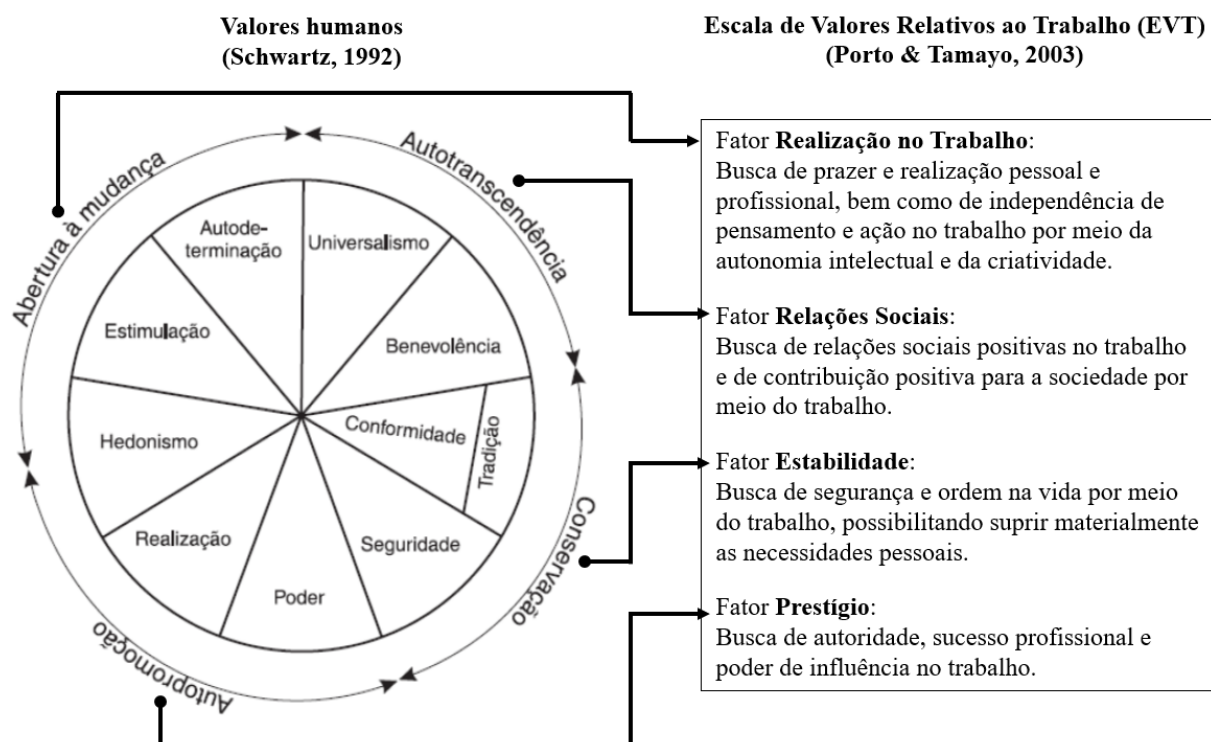
Segundo Tamayo (2002), os valores sustentam as escolhas dos indivíduos. Nesta pesquisa os valores do trabalho dos profissionais de TI foram investigados com base na Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), de Porto e Tamayo (2003), que foi desenvolvida com base na Teoria de Schwartz (1999), onde a estrutura dos valores básicos humanos é explicada pela base motivacional. A partir das necessidades do ser humano, como as necessidades biológicas básicas, as necessidades de coordenação social e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos, o autor postulou 10 tipos motivacionais que abrangem o conjunto de valores identificados nas diversas culturas (Tamayo, 2002; Porto & Tamayo, 2003).

Um tipo motivacional é uma estrutura axiológica formada por diversos valores que apresentam similaridade do ponto de vista do conteúdo motivacional, das necessidades do indivíduo (Tamayo, 2007). Esses tipos motivacionais

foram dispostos em uma estrutura circular, representando a dinâmica das relações de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais (Figura 1). “Supõe-se, portanto, que na realidade os valores laborais se organizam em torno a estes quatro polos ou fatores que expressam a síntese das motivações subjacentes aos valores humanos” (Tamayo, 2007, p. 21). Quanto mais próximo um tipo motivacional estiver do outro, maior a probabilidade de compatibilidade entre eles, e vice-versa. O modelo postula ainda duas dimensões bipolares: (i) Autotranscendência versus Autopromoção; e (ii) Abertura à Mudança versus Conservação. Os polos dessas duas dimensões constituem os chamados fatores de ordem superior.

De acordo com Porto e Tamayo, (2007, p. 64) a dimensão Autotranscendência refere-se a valores de caráter social, que visam o bem-estar e sobrevivência do grupo, nela se situam os valores universalismo e benevolência. O Universalismo refere-se à “Compreensão e proteção do bem-estar de todos e da natureza”, a Benevolência é entendida como “preocupação com o bem-estar de pessoas próximas”. A Autopromoção é a dimensão que comporta valores que representam as necessidades do indivíduo em posição aos do grupo, da comunidade ou sociedade.

Figura 1: Integração conceitual entre a EVT e as dimensões de ordem superior da Teoria de Valores de Schwartz (1992)



dade. É formado pelos valores Poder, Hedonismo e Realização. Poder é entendido como a “Preservação de uma posição social dentro de um sistema social”, o Hedonismo significa “Prazer e gratificação para si mesmo” e Realização representa a “Procura do sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com as regras sociais”.

A dimensão Abertura à Mudança agrupa os valores Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação. O valor Estimulação refere-se a “novidade e estimulação na vida”. A Conservação engloba o valor Segurança que trata sobre “segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do *self*”, Conformidade é entendido como “restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas” e Tradição é abordado como “respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião”. Como pode ser observado o valor Hedonismo configura-se como parte de duas dimensões de ordem superior (Porto e Tamayo, 2007, p. 64).

Porto e Tamayo (2003) a partir da ideia da existência de valores em um nível geral e outro em um nível específico, estabeleceram o sistema de valores das pessoas em dois níveis: o primeiro referente a estrutura geral e o segundo associado a estruturas específicas da vida humana, como o da família, do trabalho e da religião. A estrutura geral de valores remete a todos os aspectos da vida, enquanto que a estrutura de valores específicos retrata a aplicação de conceitos de valores no cotidiano.

A definição de valores do trabalho apresenta três aspectos importantes para a compreensão do conceito: (i) cognitivo - valores são crenças sobre o que é e o que não é desejável em relação ao trabalho; (ii) o motivacional - valores expressam desejos e interesses de pessoas em relação ao seu trabalho; (iii) o hierárquico - valores são avaliados ao longo de um *continuum* de importância. Sagie e Elizur (1996) indicam que as concepções predominantes na literatura de valores apontam para um sentido único daquilo que é importante ou preferido por uma pessoa em relação ao seu trabalho. Complementando essa observação, Schwartz (1999) acrescenta que valores relativos ao trabalho envolve ainda metas e recompensas que indivíduos esperam obter por meio do trabalho.

Porto e Tamayo (2003), a partir da teoria de valores pessoais proposta por Schwartz (1992),

Ros, Schwartz e Surkiss (1999), propuseram um modelo para a estrutura dos valores laborais realizando uma comparação entre os valores gerais de Schwartz (1999) e valores laborais de Ros et al. (1999). Nessa comparação os valores relativos ao trabalho propostos por Ros et al. (1999): intrínsecos, extrínsecos, sociais e de prestígio correspondem aos seguintes valores da teoria geral de valores de Schwartz (1999): Abertura à mudança; Conservação; Autotranscendência e Autopromoção, respectivamente.

Porto e Tamayo (2003) identificaram a necessidade de construção e validação de uma escala para medir os valores relativos ao trabalho na população brasileira, considerando pessoas com instrução mais elevada e com embasamento de uma teoria sólida. Fundamentaram-se no modelo teórico de Ros et al. (1999) e construíram a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT). Os resultados de pesquisas indicaram a existência de quatro fatores, com bons índices de confiabilidade e boas cargas fatoriais: (i) Realização Profissional; (ii) Estabilidade; (iii) Relações Sociais; e (iv) Prestígio.

Porto e Tamayo (2003) relacionam os quatro fatores identificados com as quatro dimensões da teoria de Schwartz (1992) conforme demonstrado na Figura 1. Porto e Tamayo (2007) testaram a relação entre estruturas de valores gerais e laborais mediante pesquisa com os instrumentos: Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) e o Inventário de Valores de Schwartz, aplicando-os em 995 estudantes universitários. A análise fatorial confirmou a estrutura de valores proposta por Porto e Tamayo (2003), com bons índices de confiabilidade, apontando a aceitação do modelo proposto. Vale ressaltar que Porto e Pilati (2010) desenvolveram e validaram a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), no entanto, “[...] os tipos tradição e benevolência ainda estão sub-representados e deverão ser revistos em estudos posteriores”. Também por ocasião da pesquisa não se ter localizado estudo brasileiro com trabalhadores de TI utilizando-se a EVT-R optou-se pelo uso da EVT até então bastante aceita e utilizada na literatura de valores nacional e internacionalmente.

3. Pesquisas sobre valores laborais e categorias ou grupos profissionais

Apesar de poucos estudos brasileiros sobre valores laborais, baseados na EVT, algumas pesquisas têm envidado esforços para levantar os valores de determinadas categorias profissionais e sociais e aprofundar mais este construto com abordagens qualitativas. Também se têm estudado a relação e moderação de outros construtos com os valores laborais.

A interferência da família e dos valores laborais sobre o estresse ocupacional foi investigado por Paschoal e Tamayo (2005). Participaram da pesquisa 237 funcionários de uma instituição bancária que responderam a três escalas: EVT, Escala de Interação Trabalho-Família e escala de Estresse no Trabalho. Os resultados indicaram que a interferência família-trabalho influencia o estresse ocupacional, sendo que quanto maior o escore de interferência, maior o estresse. Não foi encontrada correlação entre estresse ocupacional e os valores laborais.

Porto e Tamayo (2006) estudaram a influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. Participaram da pesquisa 129 estudantes universitários, de 17 cursos escolhidos aleatoriamente, seus pais (84 mães e 45 pais) e 956 colegas de curso dos estudantes. Os resultados indicaram que os pais e os colegas exercem influência sobre os valores laborais de Realização Profissional e Estabilidade dos estudantes. A preferência por valores nessa amostra seguiu a ordem: Realização Profissional, Estabilidade, Relações Sociais e por último Prestígio. Observou-se que “O gênero apresentou relação significativa com os valores de realização profissional e prestígio. As mulheres apresentaram médias mais altas para realização profissional e os homens para prestígio” (p. 154).

Andrade, Fossá e Hoch (2012) em uma pesquisa qualitativa com base nos construtos da EVT (Porto e Tamayo, 2003), buscaram compreender como se estabelecem as interações entre valores do trabalho e gênero na percepção de sete gerentes de bancos de Santa Maria - RS e identificar a preferência de valores laborais desses profissionais. Os resultados indicaram que os homens gerentes priorizam a Estabilidade e as Relações Sociais. Embora os homens tenham atribuído maior importância à realização do fator Realização no Trabalho, quando comparados às mulheres. Já as mulheres geren-

tes tiveram como prioridades axiológicas a Realização no Trabalho, a independência financeira, associada ao fator Estabilidade e a cooperação, pertencente às Relações Sociais.

Nessa linha Silva e Mendonça (2013) avaliaram a influência da idade e do nível hierárquico sobre a relação entre a insatisfação e satisfação dos valores do trabalho e o estresse psíquico. Para essa finalidade adaptaram as medidas da EVT e do Questionário de Saúde Geral QSG, dimensão estresse psíquico. Participaram da pesquisa 220 trabalhadores de uma empresa mista de Goiânia, a maioria homens, com ensino médio e gestores. Os resultados indicaram uma relação positiva entre estresse psíquico e a insatisfação da Realização. A relação entre insatisfação de Prestígio e estresse, moderada pela idade, foi negativa.

Carvalho, Vilas Boas, Guerra e Freitas (2014) realizaram um estudo qualitativo, com aplicação de grupo focal junto a 17 participantes em um empreendimento solidário em fase de incubação. Usaram como base os construtos da EVT do estudo de Porto e Tamayo (2003). Esses trabalhadores empreendedores estavam envolvidos no cultivo, preservação ambiental, culinária e artesanato de um fruto (Marolo) e a maioria possuía nível superior. Os resultados apontaram a preferência por valores de Realização no Trabalho, seguido de Relações Sociais, Estabilidade e Prestígio.

Cammarosano, Santos e Rojas (2014) utilizaram o modelo da EVT-R e por meio de um *survey* levantaram os valores laborais de 208 pesquisadores de uma empresa pública de Planejamento e Desenvolvimento. Esses pesquisadores possuem como hierarquia predominante a preferência por valores relacionados a Relações Sociais, Realização Profissional, Estabilidade e Prestígio. Nesse sentido este resultado se diferencia dos demais encontrados na literatura, pois os pesquisadores “apresentaram valores altruístas e coletivos, visando ao bem-estar do próximo, de terceiros e da sociedade em geral” (p. 455). Em relação ao perfil sociodemográfico dos participantes desse estudo a maioria possuía alta escolaridade (doutorado completo).

Rivera, Domenico e Sauaia (2014) realizaram um estudo exploratório-descritivo junto a estudantes de uma Universidade de São Paulo nos cursos de Administração e Contabilidade. Participaram 186 estudantes distribuídos em 32 equipes, em um laboratório, em situação de jogo de empresas. O objetivo da pesquisa foi

verificar as dissimilaridades entre os valores pessoais e laborais e sua influência sobre resultados de times de alta gerência, utilizando-se a EVT e a Escala de Valores gerais de Schwartz (PVQ-40). Os resultados indicaram que a melhoria das equipes de alta gerência ocorre quando os membros “diferem na importância atribuída a valores relacionados à abertura à mudança e valorizam de forma semelhante aspectos relacionados a regras e segurança na vida (valores de conservação) e à busca de poder (prestígio)” (p. 60).

Para verificar a hierarquia dos valores laborais (Estabilidade, Realização Profissional, Relações Pessoais e Prestígio) de funcionários terceirizados de uma Universidade Pública da Baixada Santista, Oliveira-Monteiro, Scachetti, Vieira e Aznar-Farias (2016) realizaram uma pesquisa com 106 trabalhadores terceirizados, utilizando a EVT e considerando as seguintes variáveis: sexo, idade, escolaridade e classe econômica. O principal fator relativo ao trabalho encontrado no grupo pesquisado foi o da “Estabilidade”, dessa forma, coaduna-se com estudos realizados com bancários.

Paiva e Dutra (2017) realizaram uma pesquisa para verificar a correlação de valores organizacionais e valores de trabalho em trabalhadores de *call center* em Belo Horizonte. Os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa, sendo considerados válidos 399 questionários. No que tange aos valores laborais, a pesquisa evidenciou que o valor realização no trabalho se mostrou mais importante que a estabilidade, pois mesmo o resultado quantitativo referente ao valor estabilidade ser maior que o valor da realização no trabalho, não houve uma ratificação quando comparado com o aspecto qualitativo. Essa observação foi explicada da seguinte forma pelas autoras:

Note-se que a valorização do conhecimento adquirido, a interação com clientes e o sentimento de vínculo mesmo que indireto, com uma grande empresa (a contratante dos serviços do call center), capaz de estimular prazer e realização, tanto pessoal como profissional, foram aspectos mais verbalizados que a estabilidade no emprego.

Sintetizando, há semelhanças entre os resultados das pesquisas nacionais que fizeram uso da EVT ou EVT-R, individualmente ou conjugado com outros instrumentos. Considerando-se as diferentes categorias profissionais ou grupos estudados nas pesquisas de Andrade, Fossá, Hoch

(2012), Carvalho, Silva e Mendonça (2013), Vilas Boas, Guerra e Freitas (2014), Cammarosano, Santos e Rojas (2014) e Paiva e Dutra (2017) o valor Realização o Trabalho foi uma ou a principal prioridade axiológica dos participantes, seguido do valor Estabilidade.

4. Metodologia

4.1. Participantes

Esta pesquisa foi aplicada junto a pessoas ativas, isto é, empregadas, na Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI. O Observatório SOTEX (2012) considera como profissionais ativos na IBSS algumas famílias ocupacionais da CBO - Classificação Brasileira das Ocupações. Por exemplo, (i) Nível Gerencial: diretores de serviços de informática, gerentes de TI, engenheiros em computação; (ii) Nível Superior - NS: administradores de redes, sistemas e banco de dados, administradores de redes, sistemas e banco de dados, e analistas de sistemas computacionais; (iii) Nível Técnico - NT: técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações, técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações, técnicos de operação e monitoração de computadores, técnicos em telecomunicações, operadores de rede de teleprocessamento e afins, operadores de equipamentos de entrada e transmissão de dados.

Dentre as ocupações apresentadas acima, quanto ao critério de participação na pesquisa, direcionou-se para pessoas com mais de 20 anos o perfil ocupacional Nível Superior (NS) e Nível Técnico (NT), nas categorias Engenheiros em Computação, Analistas de Sistemas Computacionais e Técnicos de Desenvolvimento de Sistemas e Aplicações, limitando o escopo da pesquisa à atividade de desenvolvimento de software, atividade está relacionada com a concepção e construção do produto de software. Dados levantados pelo Observatório SOTEX (2012) sobre a distribuição de profissionais nas famílias ocupacionais apresentadas acima, apontam que no ano de 2009, 70% dos profissionais ocupados da IBSS estão envolvidos com a atividade de desenvolvimento de software, isto é, 70% são Engenheiros em Computação, Analistas de Sistemas Computacionais e Técnicos de Desenvolvimento de Sistemas e Aplicações, totalizando aproximadamente 95.000 profissionais em todo o país.

Participaram 314 trabalhadores e a amostra

final, excluindo-se os dados *missing*, foi de 260 pessoas, sendo 9,2% (24) mulheres e 90,8% (236) homens. A maioria do sexo masculino se justifica pela pequena participação de mulheres no mercado de TI. Em relação à idade, a maioria tinha entre 24 e 26 anos, sendo a idade média 28,38 anos, com desvio padrão de 5,99. Os respondentes apresentaram alto nível de formação acadêmica, com a seguinte distribuição: Ensino Médio (5,4%), Graduação (50,8%), Especialização (36,2%), Mestrado (6,5%) e Doutorado (1,2%). Destaca-se, também, o longo tempo de experiência com desenvolvimento de *software*, com média de 6,03 anos ($dp = 5,42$). A pesquisa alcançou participantes de todo território nacional com maior concentração no Ceará (24,2%), Paraná (20,4%) e Distrito Federal (16,2%).

4.2. Procedimento de coleta de dados

Quanto à estrutura do instrumento, a composição e os índices obtidos por Porto e Tamayo (2003), com quatro fatores: (i) realização profissional (15 itens, Alfa de Cronbach = 0,88; variância explicada, 19,99); (ii) relações sociais (12 itens, Alfa de Cronbach = 0,88, variância explicada = 8,52); (iii) prestígio (11 itens, Alfa de Cronbach = 0,87, variância explicada = 3,77) e estabilidade (7 itens, Alfa de Cronbach = 0,81, variância explicada = 3,51). Os itens foram respondidos em uma escala de importância de cinco pontos, sendo atribuído (1) como nada importante e (5) como extremamente importante. O instrumento continha apresentação inicial com os objetivos da pesquisa, asseguravam o anonimato dos participantes e solicitava informações sócio demográficas como idade, sexo, tempo que atua em desenvolvimento de *software* e nível educacional.

4.3. Procedimento de coleta de dados

A EVT foi aplicada via *Internet*, por meio de um questionário eletrônico. Para a divulgação foram usadas as redes sociais na *Internet* (*Facebook*, *Linkedin* e comunidades de práticas). Realizou-se uma ação de sensibilização por meio da comunidade de desenvolvedores de *software Java* no Distrito Federal (Brasília *Java Users Group*, DFJUG), que distribuiu o *link* de acesso à pesquisa para outras comunidades JUG (*JUG: Java Users Group*).

4.4. Procedimento de análise dos dados

Realizou-se a análise fatorial explorató-

ria. Foram verificados os pressupostos de normalidade. Para a definição do número de fatores foi considerado o coeficiente *Eigenvalue* maior que 3. A correlação de *Spearman* foi aplicada entre os fatores da escala e as características demográficas para verificar a força das associações existentes. Objetivando estimar o número de componentes e examinar a fatorabilidade da matriz, os 45 itens da EVT foram submetidos à análise *Principal Component Analysis* - PAC.

5. Resultados

5.1. Caracterização dos valores dos trabalhadores da IBBS da pesquisa.

Em relação às diferentes faixas etárias observou-se que Realização Profissional foi o valor priorizado pelos participantes com valores predominantes acima de 4. Esse resultado difere pouco em relação aos escores médios por fatores no qual Estabilidade foi o valor mais pontuado, seguido de Realização Profissional. O escore médio em relação à idade teve diferentes pontuações entre as faixas etárias, no entanto, com pontuações maiores em Realização Profissional, seguida de Estabilidade. Os demais valores dos escores médios por faixa etária seguem a mesma ordem de preferência em ambas as análises. Embora exista uma mudança na força de trabalho em decorrência da aposentadoria dos profissionais de gerações anteriores (Twenge, 2010), os resultados da pesquisa indicam ainda que os profissionais entre 41 a 50 anos são os que mais desejam a estabilidade.

Em relação ao Fator 3 Prestígio, as ocupações Projetista de Teste e Testador apresentaram maiores escores. Entre os profissionais, em sua maioria com idade entre 18 e 30 anos e com alto grau de escolaridade, todos possuíam graduação ou pós-graduação. Esse resultado indica uma maior valorização de posição de destaque, fama, prestígio, *status* no trabalho, notoriedade, superioridade e competitividade entre os profissionais mais jovens.

A Tabela 1 apresenta a descrição dos valores dos profissionais de TI que participaram da pesquisa, separados por faixa etária, tempo de experiência e ocupação.

5.2. Análise fatorial

As análises iniciais apresentaram níveis significativos de assimetria e curtose, portanto rea-

Tabela 1. Descrição dos valores dos profissionais de TI participantes da pesquisa por faixa etária, tempo de experiência e ocupação.

	Realização profissional	Relações sociais	Prestígio	Estabilidade
Faixa etária				
18 a 30 anos	4,61	4,13	3,61	4,35
31 a 40 anos	4,51	4,26	3,38	4,34
41 a 50 anos	4,80	3,90	3,00	4,30
Mais de 50 anos	4,67	4,33	3,00	4,67
Tempo de experiência				
1 a 5 anos	4,66	4,14	3,66	4,36
6 a 10 anos	4,34	4,16	3,38	4,30
11 a 15 anos	4,76	4,32	3,28	4,36
Mais de 15 anos	4,71	3,93	3,07	4,50
Ocupação				
Analista de Sistemas	4,57	4,11	3,61	4,39
Analista de Requisitos	4,57	4,14	3,14	4,43
Arquiteto de Software	4,27	4,09	3,73	4,64
Engenheiro de Software	4,73	4,27	2,82	3,64
Gerente de Projetos	4,50	4,43	3,86	4,36
Projetista	4,50	4,75	3,25	4,50
Programador	4,67	4,05	3,54	4,36
Projetista de Teste	4,25	4,50	4,50	4,75
Testador	5,00	4,67	4,00	5,00
Técnico em desenvolvimento de sistemas	3,50	3,50	3,00	5,00

lizaram-se transformações das variáveis dependentes (fatores da escala), mas não ocorreu diminuição nos níveis de assimetria e curtose, permanecendo a distribuição não normal, neste caso foram adotados testes não paramétricos (Field, 2009), aplicou-se o ρ de *Spearman*. Foram identificados valores atípicos para o item 29 - *Seguir a profissão da família*. A maioria das respostas a esse item concentravam-se no valor 1, ou seja, não seguiram a profissão da família, os valores que divergiram desse resultado foram identificados como atípicos.

Os 45 itens foram submetidos à análise dos componentes principais, obtendo-se uma medida de adequação amostral *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) igual a 0,896. O KMO indica se a análise de fatores é apropriada para a amostra. Valores entre 0,5 e 0,7 são considerados “mediocres”; valores entre 0,7 e 0,8 são “bons”; entre 0,8 e 0,9, “ótimos”; e acima de 0,9, “magníficos” (Dancey & Reidy, 2006; Field, 2009; Pasquali, 2012). Portanto, a amostra desse estudo em termos de adequação pode ser considerada ótima.

Foram conduzidas extrações de 4, 5 e 6 fatores, por meio do método de fatoração dos eixos principais (*Principal Axis Factoring* - PAF), com rotação Promax, seguindo a mesma opção de Porto e Tamayo (2003), com a finalidade de observar a variação dos resultados. A solução de 4 fatores se ajustou melhor à medida utilizada. Apenas o item 64 - *Enfrentar desafios* migrou do fator Prestígio, cuja carga fatorial era 0,412, para o fator Realização profissional, com carga fatorial 0,422. O resultado do teste de Bartlett foi altamente significativo ($p < 0,001$). As Tabelas 2, 3, 4 e 5 apresentam as cargas fatoriais e as comunalidades (h^2) dos itens. Foi conduzida uma análise de consistência interna dos fatores, observando-se o alfa de *Cronbach* (Tabela 6), sendo que os índices de confiabilidade dos fatores foram superiores a 0,80 e observou-se uma alta correlação entre o fator 1 (Realização Profissional) e o fator 2 (Relações Sociais).

Tabela 2. Cargas fatoriais e comunalidades dos itens do *Fator 1 - Realização Profissional* ($\alpha = 0,92$)

Item	Valor	h^2
65 - Ser feliz com o trabalho que realizo	0,828	0,696
32 - Gostar do que faço	0,781	0,680
27 - Trabalho interessante	0,754	0,587
24 - Ter prazer no que faço	0,734	0,638
50 - Realização pessoal	0,732	0,629
21 - Trabalho intelectualmente estimulante	0,712	0,544
28 - Crescimento intelectual	0,706	0,656
26 - Satisfação pessoal	0,699	0,670
43 - Identificar-me com o trabalho	0,644	0,598
9 - Realização profissional	0,643	0,641
14 - Realizar um trabalho significativo para mim	0,572	0,586
71 - Trabalho que requer originalidade e criatividade	0,546	0,581
67 - Aprimorar conhecimentos da minha profissão	0,528	0,588
66 - Trabalho variado	0,428	0,507
22 - Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	0,286	0,478
64 - Enfrentar desafios	0,409	0,534

Nota. Método de extração: Fatoração do eixo principal. Método de rotação: Promax com normalização Kaiser.

Tabela 3. Cargas fatoriais e comunalidades dos itens do *Fator 2 - Relações Sociais* ($\alpha = 0,91$)

Item	Valor	h^2
48 - Ter compromisso social	0,858	0,841
49 - Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	0,818	0,758
35 - Ser útil para a sociedade	0,802	0,815
8 - Combater injustiças sociais	0,801	0,763
72 - Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo	0,771	0,751
36 - Auxiliar os colegas de trabalho	0,760	0,853
61 - Ajudar os outros	0,756	0,821
53 - Mudar o mundo	0,569	0,517
39 - Bom relacionamento com colegas de trabalho	0,536	0,648
45 - Amizade com colegas de trabalho	0,491	0,612
25 - Conhecer pessoas	0,484	0,605
37 - Preservar minha saúde	0,388	0,440

Nota. Método de extração: Fatoração do eixo principal. Método de rotação: Promax com normalização Kaiser.

Utilizou-se o teste não paramétrico ρ de Spearman para testar a força da associação entre as variáveis, devido às mesmas não terem obtido distribuição normal mesmo após transformações. Foram observadas correlações significativas ($p > 0,001$) entre: idade e experiência (0,660); entre Relações Sociais e experiência (-0,181), entre Relações Sociais e Realização no Trabalho (0,557); entre Prestígio e Realização no Trabalho (0,233); entre Prestígio e Relações Sociais (0,370); entre Estabilidade e Realização

no Trabalho (0,270); Estabilidade e Relações Sociais (0,163) e entre Estabilidade e Prestígio (0,221). As correlações entre as variáveis foram predominantemente fracas, com resultados entre + 0,1/-0,1 e + 0,2/-0,2. Observaram-se correlações moderadas (Dancey & Reidey, 2006) entre idade e experiência (0,660) e entre Realização no Trabalho e Relações Sociais (0,557).

Tabela 4. Cargas fatoriais e communalidades dos itens do *Fator 3 - Prestígio* ($\alpha = 0,89$)

Item	Valor	h^2
33 - Status no trabalho	0,857	0,773
58 - Ter notoriedade	0,804	0,726
54 - Ter fama	0,785	0,656
46 - Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	0,738	0,605
16 - Competitividade	0,696	0,586
38 - Ter prestígio	0,681	0,640
44 - Supervisionar outras pessoas	0,618	0,561
68 - Obter posição de destaque	0,601	0,562
51 - Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	0,591	0,532
29 - Seguir a profissão da família	0,313	0,293

Nota. Método de extração: Fatoração do eixo principal. Método de rotação: Promax com normalização Kaiser.

Tabela 5. Cargas fatoriais e communalidades dos itens do *Fator 4 - Estabilidade* ($\alpha = 0,91$)

Item	Valor	h^2
69 - Ter melhores condições de vida	0,884	0,772
7 - Ser independente financeiramente	0,866	0,778
23 - Poder me sustentar	0,823	0,744
6 - Estabilidade financeira	0,822	0,684
56 - Melhorar a qualidade de vida da minha família	0,778	0,687
34 - Ganhar dinheiro	0,713	0,588
63 - Suprir necessidades materiais	0,613	0,530

Nota. Método de extração: Fatoração do eixo principal. Método de rotação: Promax com normalização Kaiser.

Tabela 6. Alpha de Cronbach, variância explicada, número de itens e correlação entre os fatores da análise fatorial

	Fator			
	1	2	3	4
Alpha de Cronbach	0,92	0,91	0,89	0,91
Variância explicada	26,75	11,13	10,21	6,31
Número de itens	16	12	10	7
Correlações				
Fator 1		0,50	0,19	0,33
Fator 2			0,39	0,16
Fator 3				0,20

6. Discussão

Em relação à baixa participação feminina na pesquisa, segundo o Censo 2010, último levantamento do IBGE, que detalha as informações por atividade, a participação feminina representa apenas 17% das pessoas que atuam no mercado de TI (IBGE, 2010). E no caso de a questão seguir a profissão da família, onde a maioria das respostas concentrou-se em dis-

cordo totalmente tal situação pode ser entendida pela profissão de TI ser relativamente nova e não ser uma profissão tradicional, que passa de pai para filho. Corroborando com tal percepção, Winblad (1999) recorda que a *Microsoft* foi criada em 1976, mas que ela não é percebida como uma empresa jovem. Ainda quanto a um entendimento amplo das preferências pelos tipos de valores em relação às diferentes ocupa-

ções dentro da categoria profissional participante da pesquisa, observou-se que os comportamentos dos profissionais de TI não divergem em função da idade. Desta forma, não foram achados resultados que confirmem as diferenças comportamentais dos profissionais mais jovens ou mais velhos no contexto das organizações de TI. Com relação à idade e os valores dos profissionais observou-se também a predominância do fator realização profissional, seguido de estabilidade, relações sociais e prestígio.

Quanto à análise do instrumento, a pesquisa demonstrou que a EVT é um instrumento válido, confirmando-se a estrutura fatorial proposta por Porto e Tamayo (2003), ratificando-se os quatro fatores relativos ao trabalho: Realização Profissional, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade. Os itens que compõem a escala apresentaram boas cargas fatoriais e a EVT apresentou bons índices de confiabilidade ($KMO = 0,896$). Tais resultados, no que diz respeito às cargas fatoriais, foram semelhantes àqueles obtidos em outros estudos (Paschoal & Tamayo, 2005; Porto & Tamayo, 2007).

Há que se observar a alteração da estrutura dos fatores Realização Profissional e Prestígio, onde o item “Enfrentar desafios” migrou do segundo para o primeiro fator. Todavia, essa mudança foi avaliada como tendo pouco impacto na estrutura dos fatores, uma vez que enfrentar desafios pode também ser associado à definição do fator Realização Profissional, que segundo Porto e Tamayo (2003, p. 151) refere-se a “prazer e realização pessoal e profissional, bem como independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade”. Supõe-se que a possibilidade da autonomia na forma de pensar, de escolher as formas de desenvolver as atividades no trabalho contém a possibilidade de enfrentar desafios, como forma não rotineira, portanto desafiadora.

Estudos anteriores avaliaram os valores relativos ao trabalho, mas nenhum deles abordou os profissionais da IBSS especificamente. Em função do crescimento da demanda por informatização dos processos das organizações, houve aumento da procura e escassez de profissionais da área no mercado (Observatório SOFTEX, 2012). Essa conjuntura gera preocupações nos gestores sobre como gerir pessoas para que elas permaneçam na empresa, dada a gama de oportunidades existentes no mercado e o risco de

migração dos profissionais para outras empresas, gerando perda de capital intelectual (conhecimento, competência e experiência) sobre processos e produtos da empresa.

Josko (2004) destaca como motivos pelos quais os profissionais de TI tendem a permanecer nas empresas: (i) desenvolvimento de competências: treinamentos, *mentoring*, *coaching* para o desenvolvimento de carreira; (ii) reconhecimento e compensação: boa remuneração e reconhecimento pelo trabalho; (iii) potencialização: compartilhamento de informações e participação na tomada de decisão, ou seja, ser parte importante da empresa; (iv) senso de comunidade: comunicação aberta e transparente entre a alta direção e os demais, envolve também o senso de pertencimento à comunidade. Esses motivos podem ser associados aos valores laborais, em termos do conteúdo de cada fator. O primeiro seria relacionado ao Fator Realização Profissional. O segundo associado ao Prestígio, enquanto que o quarto poderia ser associado ao Fator Relações Sociais.

Porto e Tamayo (2003), ao avaliarem os resultados da EVT, apontam para o relacionamento, em termos de conteúdo, entre os fatores encontrados na análise fatorial com os quatro fatores de ordem superior estabelecidos por Schwartz (1992): o Fator Realização Profissional associado positivamente à Abertura à Mudança; o Fator Relações Sociais relacionado positivamente à Autotranscendência; o Fator Prestígio indicou uma relação com Autopromoção; e o Fator Estabilidade associado à Conservação.

Schwartz (2005) estabelece uma relação de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais, indicando que quanto mais próximo está na estrutura circular, mais semelhantes são as motivações, e quanto mais distantes, mais antagônicas são as motivações subjacentes do indivíduo. Em relação à ocupação, a maioria apresentou predominância para o fator realização profissional, mas a hierarquia dos valores foi diferente nas diversas ocupações. Analistas de Sistemas, Analistas de Requisitos e Programadores indicaram a mesma hierarquia de valores: realização profissional, estabilidade, relações sociais e prestígio. De modo geral, os profissionais de TI caracterizam-se por priorizarem em seus interesses e desejos, ou seja, no seu perfil motivacional, os valores de estabilidade e realização profissional.

O conteúdo dos itens do fator Estabilidade da

EVT estão escritos de tal maneira que prepondera uma ideia de obtenção de dinheiro pelo trabalho para assegurar melhores condições de vida, independência financeira, auto sustento, estabilidade financeira, qualidade de vida pessoal e da família e ainda suprir necessidades materiais. Nesse sentido, entende-se que prepondera um entendimento de estabilidade financeira e segurança econômica, não necessariamente ligado à permanência em uma mesma organização, o que seria no caso, a ideia de estabilidade no emprego.

Considerando que os fatores de ordem superior Abertura à Mudança e Conservação situam-se em polos opostos, conforme (Schwartz, 2005), haveria uma relação de antagonismo entre os valores preferidos pelos trabalhadores da IBSS. Ou seja, ao mesmo tempo em que os trabalhadores buscam estabilidade, buscam realização para o trabalho. A estabilidade, conforme discutido anteriormente, não necessariamente estaria ligada ao permanecer no emprego ou trabalho e sim à necessidade de remuneração para suprir necessidades pessoais. Embora tenham sido verificadas correlações fracas entre as variáveis nesta pesquisa, não se observou correlação negativa entre o Fator Estabilidade e Realização Pessoal. Parece, portanto, haver adequação parcial da EVT às dimensões de ordem superior do Modelo de Schwartz (1992), ratificando os achados de Porto e Pilati (2010) por ocasião da proposição e teste da EVT-R. Mesmo naquele estudo não houve suporte empírico para a confirmação de covariância negativa entre valores que se situam nos polos opostos.

Os valores de Estabilidade prezam a segurança e estabilidade financeira, e os de Realização Profissional o prazer com o trabalho, a autonomia intelectual e a criatividade. Com base neste resultado depreende-se que os profissionais de TI são, em sua maioria, profissionais que buscam boa remuneração, liberdade de criação, desafios e satisfação pessoal.

Considerando-se os diversos perfis de participantes de estudos anteriores sobre valores laborais aqui descritos (Tamayo, 2005, Porto & Tamayo, 2006, Andrade, Fossá & Hoch, 2012, Silva & Mend, 2013, Carvalho, Vilas Boas, Guerra & Freitas, 2014, Cammarosano, Santos & Rojas, 2014, Rivera, Domenico & Sauaia, 2014, Oliveira-Monteiro, Scachetti, Vieira & Aznar-Farias, 2016, e Paiva & Dutra, 2017), pa-

rece haver indícios de similaridade entre as prioridades axiológicas dos trabalhadores de TI desta pesquisa em relação ao demais. Pois, neste e na maioria das pesquisas estiveram em primeiros colocados os valores realização profissional e estabilidade.

7. Conclusão

Foram identificados os valores laborais dos profissionais de tecnologia da informação compreendendo-se sua estrutura axiológicas. Nesse sentido, foram predominantes a busca e realização profissional e a estabilidade no mercado de trabalho. Ratificou-se também a adequação das quatro escalas da EVT.

Em relação à EVT, especificamente o fator estabilidade, vale reforçar que os itens estão associados a um entendimento de estabilidade financeira, em relação ao sustento próprio e da família, e não à estabilidade em relação à permanência no emprego, que corresponderia às ideias de conformidade e tradição, próximas ao polo Conservadorismo. Tal situação leva-se a aventar a hipótese de que os altos níveis de rotatividade entre os empregados dessa indústria podem estar relacionados à preferência pelos valores “realização no trabalho” e “estabilidade financeira”, o que levaria a busca por emprego e posições no mercado de trabalho onde esses valores possam ser satisfeitos segundo formas de trabalho e remuneração. Sugere-se a revisão do nome do fator “Estabilidade” no sentido de aproximá-lo mais aos conteúdos de seus itens constitutivos e de agregar neste fator itens relacionados com Conformidade e Tradição, dessa forma a substituição por “Estabilidade Financeira” por sua maior convergência com o entendimento do valor avaliado pelo respectivo conjunto de itens.

Observou-se que a predominância dos fatores Realização Profissional e Estabilidade demonstram a existência de relação oposta entre eles, ou seja, ao mesmo tempo em que trabalhadores buscam sucesso pessoal, prazer e gratificação, liberdade para criar e gosto pelo desafio e pelo novo, os profissionais de TI também valorizam o respeito e aceitação dos ideais e costumes da empresa. Diante do perfil predominante entre os participantes da pesquisa, que buscam a realização profissional e a estabilidade em termos financeiros acima de tudo, recomenda-se que as organizações estabeleçam estratégias de gestão que reflitam os valores de seus profissi-

onais. Uma vez que a função motivacional orienta o comportamento dos indivíduos em relação ao trabalho, inclusive sobre suas escolhas de permanência ou mudança de empresa.

As estratégias de gestão de pessoas e da organização devem, portanto, focar o comprometimento e não mais o controle. A generalização dos resultados desta pesquisa situa-se no contexto específico dos trabalhadores de nível superior e nível técnico que atuam em atividades relacionadas à concepção e construção do produto *software*. O estudo não abrangeu o nível gerencial como diretores de serviço de informática e gerentes de TI, conforme Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Com isso, espera-se que os resultados ora apresentados contribuam para a melhor compreensão de valores do profissional de TI e para o estabelecimento de estratégias de gestão e retenção de talentos no âmbito da IBSS. Entende-se, por fim, que as conclusões da presente pesquisa não esgotam o tema abordado.

As conclusões aqui apresentadas não esgotam o tema abordado, procuram apenas responder às questões propostas. Sugere-se, dessa forma, que outros estudos sejam efetuados a fim de complementar os resultados obtidos neste trabalho. Algumas sugestões para trabalhos futuros:

- Dar continuidade a essa pesquisa para uma ampliação na base amostral, de maneira a permitir uma análise de regressão para confirmar a força e impacto dos relacionamentos entre as variáveis, permitindo uma generalização dos resultados dessa pesquisa.
- Aprofundar a compreensão dos valores dos profissionais de TI avaliando a relação dos valores a formação educacional.
- Avaliar a relação entre as assertivas de desligamento de emprego (maior salário e novos desafios) com os valores Realização Profissional e Estabilidade.

Referências

- Andrade, T., Hoch, R. E. E., & Fossá, M. I. T. (2012). As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão de dos gerentes de uma organização bancária. *Revista Estudos do CEPE*, 36, 170-194.
- Burke, L. A., & Moore, J. E. (2004). Turnover culture: Toward understanding the problem of retaining technology professional. In J. W. Beard (Ed.), *Managing Impressions with Information Technology* (Vol. 3, pp. 55-71). Westport: Greenwood.
- Cammarosano, M., Santos, F. C. A., & Rojas, F. A. R. (2014). Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. *Revista de Administração de Empresas*, 54(4), 445-457.
- Carvalho, V. D., Vilas Boas, E. M., Guerra, A. C. & Freitas, T. A. (2014). Valores do trabalho e incubação de empreendimentos solidários: a experiência da associação Terra do Marolo. *Psicologia e Sociedade*, 26(2), 449-460.
- Cox, T. H., & Blake, S. (2010). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology*, 48(1), 73-87.
- Field, A. (2009). Descobrimos a estatística usando o SPSS. [Recurso eletrônico]. 2ª. Ed. Dados Eletrônicos. Porto Alegre: Artmed. Recuperado de [https://books.google.com.br/books?id=Zq059wGcnvWC&printsec=frontcover&dq=Field,+A.+\(2009\).++Descobrimos+a+estat%C3%AAdstica+usando+o+SPSS.+pdf&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwicopnntZLbAhWGfZAKHY4tAyMQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=Zq059wGcnvWC&printsec=frontcover&dq=Field,+A.+(2009).++Descobrimos+a+estat%C3%AAdstica+usando+o+SPSS.+pdf&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwicopnntZLbAhWGfZAKHY4tAyMQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false)
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Censo demográfico 2010: trabalho e rendimentos*. Recuperado de ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Trabalho_e_Rendimento/pdf/tab_trabalho.pdf
- Josko, J. M. B. (2004). Gestão de pessoas em tecnologia da informação: Uma visão perspectiva das abordagens. Dissertação de Mestrado, Curso de Engenharia da Computação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.
- Observatório SOFTEX (2013). *Cadernos temáticos do observatório: Mercado de trabalho e formação de mão de obra em TI*. Campinas. Recuperado de <http://www.softex.br/wp-content/uploads/2013/07/SOFTEX-Economia-da-Infoma%C3%A7%C3%A3o-e-Internet.pdf>
- Observatório SOFTEX (2012). *Software e serviços de TI: A indústria brasileira em perspectiva* (Vol. 2). Campinas. Recuperado de <http://www.softex.br/wp-content/uploads/2013/07/2012-Observatorio-Softex-Industria-Brasileira-Software-Servicos-TI-em-perspectiva-Versao-Completa-Portugues.pdf>

- Observatório SOFTEX. (s/d). *Software sob encomenda*: Número de pessoas ocupadas em empresas da IBSS com 20 ou mais pessoas. Recuperado de <http://www.softex.br/investimentos/indicadores/industria-brasileira-de-software-e-servicos-de-ti-ibss/ibss-por-atividade/> não conseguiu abrir
- Oliveira-Monteiro, N. R., Scachetti, R. E., Vieira, T. H., & Aznar-Farias, M. (2016). Terceirização e estabilidade no emprego: estudo sobre a hierarquia de valores laborais de trabalhadores terceirizados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 19(1), 17-28.
- Paiva, K. C. M. & Dutra, M. R. S. (2017). *Valores Organizacionais e Valores do Trabalho*: um estudo com operadores de call center. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(1), 40-62.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência da família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Pasquali, L. (Org.) (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília: LabPAM Saber e Tecnologia
- Pineda, E. & Gonzales C. (2016). *Networking Skills in Latin America*. Recuperado de: https://www.cisco.com/c/dam/assets/csr/pdf/IDC_Skills_Gap_-_LatAm.pdf
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). *Escala revisada de valores relativos ao trabalho - EVT-R*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2006). Influência dos Valores Laborais dos Pais sobre os Valores Laborais dos Filhos. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 19(1), 151-158.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2007). Estrutura de valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70.
- Ress, A. P. P. M., Moraes, R. O., & Nakano, D. N. (2010). O uso da gestão de conhecimento como fator de moderação do impacto da alta rotatividade da equipe de TI no desempenho dos projetos. *XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. São Carlos: ABEPRO. Recuperado de http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_TN_STO_120_783_16859.pdf
- Rivera, J. R., Domenico, S. M. R., Sauaia, A. C. A. (2014). Influence of individual values dissimilarity in the outcome of top management teams: a study in a management lab. *Review of Business Management*, 16(50), 60-74,
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY, US: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Sagie, A., & Elizur, D. (1996). The structure of personal values: A conical representation of multiple life areas. *Journal of Organizational Behavior*, 17(s1), 573-586.
- Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 5(9), 109-119.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). San Diego: Elsevier Academic Press.
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. (2005). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In Tamayo, A., & Porto, J. *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 21-55). Rio de Janeiro: Vozes.
- Silva, M. R. M. S., & Mendonça, H. (2013). (In)Satisfação dos Valores Laborais e Estresse: Análise de um Modelo Moderacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(1), 41-49
- SOFTEX - Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (2017). *Relatório de Atividades 2017*. (s/l).
- Tamayo, A (2007). Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 17-24.
- Tamayo, A. (2002). Exaustão emocional no trabalho. *Revista de Administração*, 37(2), 26-37.
- Winbald, A. (1999). Segredos de Liderança em Gestão de Capital de Risco. In Peter F. Drucker Foundation (Org.). *De líder para líder* (pp. 191-195). São Paulo: Futura.

Sobre os autores

Marcia Costa Ribeiro de Abreu

Possui graduação em Administração pela Associação Internacional de Educação Continuada (2007). Atualmente é consultora do Instituto do Coração de Taguatinga, consultora do Centro de Medicina Intervencionista, Gerente de Projetos na Fóton Informática. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Qualidade, Projetos, Recursos Humanos e Indicadores de Desempenho.

Helga Cristina Hedler

Graduada em Psicologia (UFPA, 1999), Bacharel em Psicologia (UFPA, 1997), mestre em Psicologia pela Universidade de Brasília em 2002 e doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO/UNB) em 2007. Professora e pesquisadora da Universidade Católica de Brasília, no Mestrado em Governança Tecnologia e Inovação e profa do Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB, no Mestrado em Gestão Estratégica de Organizações. Temas de interesse de pesquisa: comportamento organizacional, cultura organizacional, gestão e governança

Marcelle Gomes Figueira

Professora da Universidade Católica de Brasília. Doutora em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional pela Universidade de Brasília; Mestre em Engenharia Cartográfica pelo Instituto Militar de Engenharia (2004), com a Dissertação intitulada "Cartografia e Segurança Pública" e Bacharel em Geografia pela UFRJ (2000). Atualmente exerce a Coordenação do Curso de Graduação Tecnológica em Segurança e Ordem Pública, da Universidade Católica de Brasília. Como pesquisadora trabalha atualmente em duas linhas de pesquisa: "Impacto da Educação Superior na Atividade Policial", na Universidade Católica de Brasília e "Identidade Profissional e Práticas Policiais", na Universidade de Brasília. Exerceu a função de Coordenadora de Análise Criminal na Secretaria Nacional de Segurança Pública/MJ (2003 a 2004); foi assessora de Análise Criminal da Coordenação Setorial de Segurança Pública, Justiça e Direitos Humanos no Governo do Estado do Rio de Janeiro (2002). Tem experiências nas áreas de Sistemas de Informação Geográfica e análise quantitativa, com ênfase em Segurança Pública, sobretudo nas atividades de Mapeamento e Análise Criminal.