

Valores Humanos: um estudo com executivos em situação de desemprego que sofreram violação da dignidade no ato da demissão

RUBENS PRATA JUNIOR

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

RAFAEL PEDROZA DE FRANÇA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

INTRODUÇÃO

Reestruturações organizacionais, modificações das estratégias competitivas, fusões e aquisições tornaram-se mais acentuadas a partir de 1980, provocando mudanças radicais que impactam o emprego, o desemprego, a carreira e, portanto, a vida dos profissionais. A relação entre trabalho e desemprego possui a capacidade de influenciar o estado emocional, psicológico e social das pessoas. Em cenário de forte recessão, com uma massa de executivos em situação de desemprego, e sob os efeitos emocionais, psicológicos e sociais, é relevante entender se o ato da demissão e o desemprego geraram a percepção de violação da dignidade humana do indivíduo, a ponto de influenciar a importância atribuída aos valores humanos, alterando, assim, sua hierarquia a partir da experiência vivida.

Esta pesquisa teve por objetivo identificar se houve alteração na hierarquia dos valores humanos em executivos em situação de desemprego, e que sofreram violação de dignidade no ato da demissão. A pesquisa foi realizada com 446 executivos em situação de desemprego, clientes de uma empresa especializada em transição de carreiras, que perceberam a sua dignidade violada no ato da demissão. A pesquisa foi realizada com o emprego de abordagens qualitativas e quantitativas. A abordagem qualitativa consistiu em 14 entrevistas e análise de relatos de experiência vivenciada no ato da demissão, tendo sido os dados tratados com análise de conteúdo. A abordagem quantitativa contemplou a aplicação do Questionário de Valores Básicos – QVB, em duas etapas com apoio da técnica experimental *Priming*, e tratamento de dados com estatística descritiva e multivariada.

Os resultados permitiram identificar a alteração na hierarquia dos valores humanos, bem como mudanças na valorização atribuída a cada valor entre as fases de pleno emprego e de desemprego. Como contribuição prática, o estudo recomenda quais mudanças as empresas especializadas em transição de carreiras deverão promover em seus programas, para lidar com a nova hierarquia de valores básicos dos indivíduos, fruto da violação da dignidade no ato da demissão.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Tendo em vista os efeitos psicossociais do desemprego, é relevante para as organizações, lideranças e profissionais o entendimento se a violação da dignidade do indivíduo no ato da demissão pode agravar ainda mais esses efeitos, alterando a hierarquia e a relevância atribuída aos valores humanos básicos.

O objetivo desta pesquisa foi verificar se houve alteração na hierarquia dos valores humanos em executivos em situação de desemprego, e que sofreram violação de dignidade no ato da demissão. Como objetivos específicos buscou-se: 1) identificar a ocorrência de práticas de violação de dignidade em processos de demissão de executivos; 2) analisar a relevância atribuída aos valores humanos básicos por executivos na fase de pleno emprego e na fase de desemprego; 3) verificar se a relevância atribuída aos valores humanos por executivos em fase de desemprego difere por gênero e por faixa etária.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico será abordado o desemprego, funções, papel do executivo e demissão involuntária em suas formas, tipos e efeitos. Serão apresentados os conceitos de Dignidade Humana, especialmente no tocante à sua violação durante o ato da demissão de executivos, bem como o referencial teórico de valores humanos.

O trabalho e o desemprego

Fryer e Payne (1984) afirmam que o trabalho pode ser agradável ou desagradável, e pode estar associado ou não a trocas de natureza econômica. O trabalho é visto como o uso do tempo, energia e dedicação pessoal que um profissional presta a outro, com objetivo de receber em uma compensação financeira ou psicossocial, ou ambas, de tal forma a lhe permitir o atendimento das necessidades pessoais e sociais (MARRAS, 2001). Quanto ao emprego, trata-se da ocupação de uma pessoa, correspondendo ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente. A noção de emprego implica quase necessariamente a noção de salário e o consentimento do indivíduo de que uma outra pessoa dite suas condições de trabalho (ENGLAND; WHITELEY, 1990).

Jahoda (1987), a partir da Teoria da Privação, esclarece que as funções psicossociais do trabalho vão além do salário e dele derivam, sendo estas: motivação positiva para o trabalho, definição de identidade e *status*, realização de atividade estruturada, estruturação do tempo e provimento de relações sociais.

Para o termo desemprego, nesta pesquisa, utiliza-se como definição a perda e/ou não obtenção de um posto de trabalho regulamentar, seguida da procura de novos postos de trabalho e combinada ou não com trabalhos precários (irregulares e não regulamentados contratualmente, na forma da lei).

O desemprego pode ocorrer de várias formas, de acordo com Gremaud, Vasconcellos e Toneto Junior (2002, p. 106): “conjuntural, friccional, estrutural e por avanços tecnológicos”. O desemprego cíclico ou conjuntural advém de condições recessivas na economia. O desemprego friccional é aquele decorrente do tempo necessário para que o mercado de trabalho se ajuste. O desemprego estrutural é aquele decorrente de mudanças estruturais em certos setores da economia que eliminam empregos, sem que haja, ao mesmo tempo, a criação de novos empregos em outros setores.

Demissão: formas e tipos

A demissão pode ocorrer tanto de forma voluntária como de forma involuntária. A demissão involuntária de um profissional qualquer pela empresa, e não necessariamente o caso de executivos, objeto do estudo desta pesquisa, pode ocorrer por vários motivos, que em comum só têm o fato de o contrato de trabalho ter sido unilateralmente interrompido pelo lado do empregador. Por isto, adotamos o seguinte conceito para o termo demissão involuntária: processo pelo qual a organização cessa unilateralmente a relação de trabalho com o profissional (CALDAS, 2000). Tomasko (1990) agrupa as demissões involuntárias em categorias genéricas, as várias formas de demissão que existem, tendo por critério as causas que as motivaram, quais sejam: i) demissão individual, dispensa ou corte de pessoal (demissão em massa).

Neste estudo, participaram executivos cuja demissão involuntária se deu nas categorias de demissão individual, em função de desempenho, reestruturação ou situações internas das organizações, e também, executivos cuja demissão se deu por corte de pessoa, seja por fechamento de empresas ou áreas.

Dignidade Humana

Dignidade é a qualidade de quem é digno, ou seja, de quem é honrado, exemplar, que procede com decência, com honestidade. É um substantivo feminino, que vem do latim *dignitate*, que significa honradez, virtude, consideração. Para o filósofo alemão Immanuel Kant (1724-1804), a dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço, ou seja, que não é passível de ser substituído por um equivalente.

Dessa forma, a dignidade é uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais e éticos. A dignidade é totalmente inseparável da autonomia para o exercício da razão prática,

é por esse motivo que apenas os seres humanos revestem-se de dignidade. Uma primeira dificuldade em discutir a dignidade humana começa na aplicação correta dos termos: dignidade, dignidade humana e dignidade da pessoa humana. De acordo com Gosdal (2006), o conceito de dignidade não se restringe exclusivamente à pessoa humana, aplicando-se a quem ainda não adquiriu esta condição.

Dois significados diferentes subjazem à ideia de dignidade (MEYER; PARENT, 1992). A primeira é que as pessoas têm uma certa dignidade inerente, como consequência de serem humanas. O segundo é que as pessoas ganham dignidade por meio de suas ações (CASTEL, 1996). Defender a dignidade da pessoa significa resistir às violações da dignidade e insistir em ser tratado com respeito (FREEMAN; ROGERS, 1999).

Dignidade da pessoa humana no trabalho

Trabalhar com dignidade é uma parte fundamental da realização de uma vida bem vivida, mas o local de trabalho muitas vezes representa obstáculos desafiadores, devido à má gestão ou ao abuso gerencial. Defender a dignidade e obter a autoestima por meio do trabalho são fundamentais para o bem-estar dos trabalhadores. Garantir a dignidade dos funcionários é igualmente importante para as organizações que tentam fazer uso efetivo do seu capital humano (HODSON; ROSCIGNO, 2004).

Hodson e Roscigno (2004) oferecem uma imagem valiosa das causas, consequências e padrões dos esforços dos trabalhadores para manter a dignidade. Eles mostram que, mesmo nos locais de trabalho onde o abuso é comum e a má gestão torna o orgulho uma realização difícil, os trabalhadores ainda encontram maneiras de criar significado no trabalho e alcançar o respeito próprio. Eles usam suas descobertas e análises para reavaliar as teorias contemporâneas sobre o local de trabalho, incluindo aquelas baseadas nas tradições de Marx, Weber, Durkheim, Foucault e teorias feministas. O modelo conceitual de Hodson (1996) da agência e da dignidade humana contribui amplamente para a nossa compreensão da natureza do trabalho nas sociedades avançadas. A vida exige dignidade, e um trabalho significativo é essencial para isso. Assim, o trabalhador pode um dia curar-se do chefe abusivo e sair do cargo. A resistência ao abuso é um ato pelo qual se recupera a dignidade de alguém (VREDENBURGH; BRENDER, 1998).

A dignidade também é realizada mediante a resistência contra a negação da dignidade de alguém, como as que surgem de chefes abusivos ou práticas de gerenciamento ruins. Ao defender a dignidade e alcançar a autorrealização, os trabalhadores se estabelecem como agentes ativos com algum controle sobre suas vidas de trabalho.

Hodson e Roscigno (2004) analisam quatro estratégias que os trabalhadores usam para manter e defender sua dignidade: resistência, cidadania, criação de sistemas de significados independentes e desenvolvimento das relações sociais no trabalho. Tratam também dos quatro desafios principais para se trabalhar com dignidade: má gestão e abuso, excesso de trabalho, limites à autonomia e contradições do envolvimento dos funcionários.

Para este estudo, usamos a interpretação do executivo participante de como se deu o ato de sua demissão, para identificar a ocorrência ou não da violação de dignidade. As condições apresentadas por Jacobson (2009), esclarecem as condições que tanto podem promover quanto violar a dignidade nas relações humanas. As condições que promovem a dignidade podem gerar a emancipação do ser humano, ao passo que as condições que violam a dignidade podem transformar o ser humano em um meio para atingir determinados fins, objetivando/coisificando o humano.

Valores Humanos

Uma das definições mais conhecidas do constructo valores é que “um valor é uma crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado último de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo de conduta ou estado final de existência oposto ou inverso” (Rokeach, 1973). Nesta mesma direção, Schwartz (1994) define os valores como “metas desejáveis e transituacionais, que variam em importância e servem como princípios na vida de uma pessoa”.

Os valores são passados de geração para geração, o que sugere que a sociedade tem uma natureza autorreguladora (GOUVEIA, 2013). Ademais, são aprendidos por meio de processos de socialização, levados a cabo por pais, professores, cultura, sociedade e instituições, influenciando atitudes, julgamentos, escolhas, atribuições e ações (ROS, 2006). Os valores são compreendidos como aspectos psicológicos que cumprem o papel de guiar os comportamentos e representar cognitivamente as necessidades humanas (Gouveia, 2011).

A Teoria Funcionalista dos Valores Humanos parte do modelo proposto por Schwartz e Bilsky (1987, 1990), o qual visava oferecer uma tipologia universal dos valores humanos, pretendendo que este conjunto de valores fossem universais (Schwartz 2006).

Teoria Funcionalista dos Valores Humanos

Fundamentalmente, a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, foca nas funções que os valores exercem. Os valores definem modos de orientação que são disponíveis a todas as pessoas, embora adotados de maneiras distintas de acordo com a experiência pessoal e o contexto sociocultural de cada um (Gouveia, 1998). Ademais, tal como as necessidades, os valores possuem um número limitado (Gouveia et al., 2011).

Teoricamente fundamentado, este modelo assume quatro pressupostos: (1) assume a natureza benevolente do ser humano, considerando, portanto, que todos os valores são positivos e desejáveis (Kluckhohn, 1951); (2) considera os valores como princípios que guiam os indivíduos (Rokeach, 1973); (3) reconhece sua base motivacional (Inglehart, 1977); e (4) considera apropriado tratá-los como terminais (Rokeach, 1973), ou seja, expressam um propósito em si mesmo e representam metas superiores que vão além daquelas que surgem biologicamente (Gouveia et al., 2011).

Os valores guiam o comportamento do indivíduo em uma orientação *pessoal* – indivíduos centrados neles mesmos, egocêntricos, e com foco intrapessoal – ou *social* – indivíduos centrados na sociedade, que enfatizam o grupo e com foco interpessoal. Os valores pessoais são subdivididos em valores de *experimentação* e *realização*, enquanto os valores sociais subdividem-se em *interativos* e *normativos*. Gouveia (1998, 2003; Gouveia et al., 2009) inova ao apresentar um terceiro grupo, que se situa entre e são compatíveis com os valores pessoais e sociais: os valores *centrais*. Estes valores são a base organizadora ou espinha dorsal dos outros, e podem ser subdivididos em valores de *existência* e *suprapessoais*.

A combinação das duas dimensões funcionais dos valores forma uma estrutura com configuração *duplex*, com duas facetas axiais. O eixo horizontal representa a primeira faceta, e corresponde ao tipo de orientação (social, central ou pessoal), enquanto a segunda faceta é representada pelo eixo vertical, o qual corresponde ao tipo de motivador (materialista ou idealista). O cruzamento dos eixos origina uma estrutura 3x2, composta por seis subfunções para os 18 valores, distribuídas de forma equitativa.

Figura 1 – Dimensões, Funções e Subfunções dos Valores Básicos

		<i>Valores como padrão-guia de comportamentos</i>		
		<i>Metas pessoais (o indivíduo por si mesmo)</i>	<i>Metas centrais (o propósito geral da vida)</i>	<i>Metas sociais (o indivíduo na comunidade)</i>
<i>Valores como expressão de necessidades</i>	<i>Necessidades idealistas (a vida como fonte de oportunidades)</i>	Experimentação Emoção Estimulação Prazer	Suprapessoal Artes Conhecimento Igualdade	Interativa Afetividade Apoio social Convivência
	<i>Necessidades materialistas (a vida como fonte de ameaça)</i>	Realização Êxito Poder Prestígio	Existência Estabilidade Saúde Sobrevivência	Normativa Obediência Religiosidade Tradição

Fonte: Gouveia (2013)

METODOLOGIA

Nesta etapa apresentam-se os procedimentos metodológicos que foram empregados na condução desta pesquisa, incluindo as justificativas da opção pela metodologia qualitativa e quantitativa, além do apoio e uso do *Priming Experimental*, instrumentos de pesquisa e coleta de dados, procedimentos para análise dos dados e detalhamento do perfil dos respondentes. Esta etapa do projeto consistiu em entrevistas semiestruturadas com 14 executivos que viveram o ato de desligamento de suas empresas, até o limite de saturação dos termos encontrados, e que confirmassem ter havido violação de dignidade no ato de sua demissão.

A fase da pesquisa qualitativa

A análise de conteúdo (BARDIN, 2006) foi empregada para identificar aqueles executivos que apresentaram o mesmo sentimento de violação de dignidade durante seu processo de demissão, a partir de seus depoimentos.

O roteiro de entrevistas foi elaborado considerando o objetivo específico de identificar a ocorrência de práticas de violação de dignidade em processos de demissão de executivos. Após elaborar o roteiro de entrevistas, foi feito um pré-teste para buscar melhorias necessárias. A realização deste teste, antes da pesquisa de fato, é sugerida por Vergara (1997), pois ele oferece a oportunidade de aprimorar o roteiro de entrevista.

Os entrevistados foram escolhidos entre os participantes de um programa de transição de carreira, ofertado por empresas a seus executivos e fornecido por consultoria especializada.

As entrevistas foram gravadas com autorização dos participantes e transcritas, para que o registro dos dados se tornasse independente das perspectivas do pesquisador e dos sujeitos dos estudos (FLICK, 2004). As entrevistas foram realizadas no local onde os executivos estavam sendo atendidos pela consultoria de transição de carreira e realizadas exclusivamente pelo autor deste projeto de pesquisa.

Análise de conteúdo

O processo de análise de dados envolve várias etapas para auferir significação aos dados coletados (GEWANDSZNAJDER; ALVES-MAZZOTTI, 1998; CRESWELL, 2007; FLICK, 2004; MINAYO, 2001; BARDIN, 2006), o que não é diferente na análise de conteúdo. No que se refere às etapas inerentes à análise de conteúdo, autores utilizam distintas terminologias, que são bastante semelhantes (TRIVIÑOS, 1992). Os dados coletados foram analisados com o suporte do software NVivo11, e o seu emprego para a caracterização revelou-se uma oportunidade interessante de utilização de ferramentas digitais para a realização de estudos qualitativos (LAGE, 2011). Durante a fase de transcrição já foi possível antecipar e anotar palavras-chave que facilitaram o processo de categorização, realizado na fase seguinte da

análise.

A fase da pesquisa quantitativa

A fase quantitativa da coleta de dados foi caracterizada pelo processamento de dados numéricos obtidos por meio de pesquisa tipo *survey*. Esse tipo de estudo envolve a coleta de informações relacionadas a assuntos ligados aos participantes da pesquisa ou às organizações nas quais atuam (FORZA, 2002). Segundo Hair Jr. et al. (2005), esse é um procedimento utilizado para coleta de dados com base nos indivíduos e envolve grandes amostras. Optou-se nessa fase da pesquisa pela realização da *survey* eletrônica, com envio de login, senha e endereço na web por e-mail, por sua praticidade, pelo pouco tempo disponível para realização, pelo baixo custo e por garantir resultados confiáveis e de qualidade (HAIR JR. et al., 2005).

Para selecionar a amostra de executivos que fizeram parte desta etapa da pesquisa, foram realizados os seguintes procedimentos: i) Selecionaram-se todos os depoimentos dos executivos que na época estavam com menos de 30 dias da data de sua demissão. Em seguida, analisaram-se os depoimentos mediante categorias identificadas na análise de conteúdo. Após esta fase, identificaram e extraíram-se palavras e frases para, então, criar algoritmos que pudessem ser aplicados a uma base de dados com 1.450 depoimentos de executivos, os quais, após serem demitidos, receberam o benefício de uma consultoria de transição de carreira, e tiveram como atividade inicial narrar, por meio de uma redação pessoal, sua demissão, seus sentimentos e preocupações, estado de espírito e motivações, incluindo o momento em que a demissão ocorreu e as palavras utilizadas pela chefia. A partir da análise das entrevistas, buscou-se extrair palavras que mostrassem a violação de dignidade no ato da demissão, desprezando-se aquelas que não a configurassem.

Para elaboração dos algoritmos foram selecionadas palavras e expressões que representavam violação de dignidade, de acordo com o proposto por Jacobson (2009). Os elementos violadores de dignidade identificados foram organizados em algoritmos e aplicados à base geral dos depoimentos dos executivos, utilizando-se do SPSS da IBM, tendo sido identificados ao final do processo 1086 casos que sofreram violação de dignidade no ato da demissão.

Uma vez organizadas as palavras, frases, termos e todo o conteúdo das entrevistas, este material foi organizado na forma de uma busca semântica a partir do uso da *Web Semântica* (SOUZA e ALVARENGA, 2004). Uma vez finalizado o algoritmo, este foi aplicado à base de depoimentos de executivos, de 1.450 indivíduos, identificando aqueles que, por meio de seus registros do ato da demissão, apresentaram a percepção de violação de dignidade.

Esta seleção definiu os participantes para a aplicação dos Questionários de Valores Básicos – QVB (GOUVEIA et al., 2008), tanto na fase I quanto na fase II, após o experimento *Priming*. O instrumento central desta pesquisa foi o QVB – Questionário de Valores Básicos (GOUVEIA et al., 2008), aplicado a executivos em situação de desemprego, e que sofreram violação de dignidade em seus processos de demissão. O questionário dos valores básicos (QVB) foi elaborado inicialmente em português e espanhol, com 66 itens (GOUVEIA, 1998). Posteriormente, foi desenvolvida uma versão abreviada apenas em português, com 24 itens (GOUVEIA, 2003), e, mais recentemente, a que tem sido mais amplamente empregada, formada por 18 itens (GOUVEIA et al., 2008) e pautando-se pela parcimônia, versão esta que foi submetida aos participantes deste estudo.

Os dados foram obtidos em duas etapas (QVB v.1 e QVB v.2), com a participação do mesmo público de executivos, com um intervalo de 20 dias entre a primeira e a segunda resposta. A segunda aplicação teve as perguntas rodiziadas, para evitar a repetição das respostas, uma vez que 20 dias de intervalo já seriam suficientes para fugir da resposta automática.

Priming Experimental

Em seguida, optou-se pela utilização do efeito *priming* (KOLB; WISHAW, 2003), que permitiu entender a influência sobre a hierarquia dos valores humanos básicos dos executivos em momento de emprego e sucesso (QVB v.2), e no momento atual de desemprego e de violação de dignidade no ato da demissão (QVB v.1). No Brasil, o *priming* experimental ainda é pouco utilizado nas pesquisas em Administração, porém tem se tornado cada vez mais frequente, destacando-se os trabalhos de Cardoso e Aquino (2009), Teixeira, Nossa e Funchal (2011), Reis e Löbler (2012) e Almeida e Ramos (2012).

A primeira atividade consistiu na leitura de um texto relativo a uma avaliação final de um projeto proposto e realizado por um executivo da indústria de embalagem, que recomendava uma reorganização logística e industrial que contemplasse menor complexidade operacional, ganhos de escala na produção, ganhos efetivos ao meio ambiente, redução de 20% em custos, e que não resultaria em substituição ou demissão de pessoal.

Em seguida, na segunda atividade, o executivo deveria confirmar a finalização da leitura clicando em um botão específico, sem a necessidade de qualquer análise ou resposta. Seria imediatamente convidado a assistir a um trecho de um vídeo, com duração de 10 minutos, devendo autorizar o início do filme, após ter conferido a disponibilidade de áudio e de estar em ambiente adequado para tal tarefa. Esta já fora definida nas instruções iniciais, logo após abrir o *link* recebido por e-mail, e deveria ser feita sequencialmente, sem interrupções. Este vídeo era um recorte do discurso feito por Steve Jobs aos formandos da Universidade de Stanford, em 2005, falando de seu retorno ao comando da Apple. Imediatamente após assistir a este vídeo, o executivo era convidado a executar a terceira atividade, que consistia em descrever um momento de sua carreira profissional recente, no qual tivesse se sentido vitorioso e reconhecido. O *priming* experimental naquela fase consistiu em uma imagem que representava sucesso profissional (selecionada pelo autor do projeto-piloto de pesquisa); portanto, quando do recebimento do QVB v.2 pelos executivos, estes deveriam redigir um texto com no mínimo 20 linhas ou 13.000 caracteres, narrando um caso de sucesso em suas carreiras.

Como garantia da qualidade da reflexão feita pelo executivo, que permitiria o efeito *priming*, caso o texto não atingisse o tamanho mínimo definido, o questionário não era habilitado, exigindo-se que ele continuasse a produção escrita até que o QVB v.2 fosse liberado, através de um *pop-up* na tela, o qual deveria receber uma confirmação do executivo, para então prosseguir e responder a segunda fase do questionário de valores básicos (nesta fase com as perguntas rodiziadas). Assim, para evitar desistências, convidou-se os executivos a descreverem seus casos de sucesso em pelo menos 10 linhas, porém não se bloqueou o acesso ao questionário nesta etapa. Contudo, o QVB v.2 não esteve acessível sem que se cumprissem as etapas I e II (leitura e vídeo). Superadas estas etapas, os executivos estariam aptos a prosseguir com o preenchimento e respostas do QVB v.2.

Em busca do melhor resultado para o exercício do *priming*, foi oferecida a cada executivo a possibilidade de realizar esta etapa no escritório da consultoria, em dia agendado para as sessões com seus consultores, sem prejuízo de seu projeto de transição de carreira, utilizando o conforto e a estrutura profissional. A expectativa era que esta etapa pudesse ocorrer em um ambiente controlado, sem interferências externas, porém, não era obrigatório.

3.4 Análise dos Dados Quantitativos

Na etapa de análise dos dados, utilizaram-se ferramentas estatísticas de forma a validar a existência de diferença significativa entre os valores humanos apresentados durante as aplicações v.1 e v.2 e suas médias (*t* de Student), e, também, para avaliar a existência ou não de mudança na hierarquia dos valores humanos, a partir do teste de Wilcoxon, também entre as amostras v1 e v2. Foram feitas ambas as análises, sendo a primeira pela amostra total,

considerando entender a mudança na hierarquia dos valores, no tocante à violação de dignidade no ato da demissão, e as demais para atender aos objetivos específicos das mesmas análises para gênero e idade.

Utilizaram-se programas estatísticos para testes não paramétricos, como o de Mann Whitney. Porém, foi feito o teste de hipóteses t para dados pareados (emparelhados, do tipo antes e depois), pois a variável estudada tem seus dados na forma dependente, e utilizamos o Minitab17.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados respondem ao objetivo geral de identificar se houve alteração na hierarquia dos valores humanos em executivos em situação de desemprego, e que sofreram violação de dignidade no ato da demissão, e os objetivos específicos.

Das 14 entrevistas realizadas, em 4 delas não foi possível considerar a existência de violação da dignidade por depoimento expresso dos participantes que afirmaram não terem sentido sua dignidade violada. Em dois casos, apesar dos conteúdos trazidos traduzirem insatisfação e violação, não foi possível considerar violação, e, portanto, seus conteúdos não foram considerados.

Visando atender ao objetivo proposto de identificar a ocorrência de práticas violadoras de dignidade em processos de demissão, durante o processo de entrevistas qualitativas, notou-se que os participantes evitavam utilizar o termo "demissão" para explicar a saída das empresas. Em geral, buscaram utilizar termos que explicavam a demissão como um acordo entre as partes, e outros argumentos como "eu completei meu ciclo" (E6, E7, E10, E11), "os desafios já não me motivavam mais" (E2, E4, E7, E12), "eu busquei uma forma justa de saída" (E4, E5, E9), dentre outros argumentos.

A aplicação do termo demissão para muitas situações distintas entre si pode trazer o significado de fracasso, igualando negativamente todos os profissionais em uma mesma situação, criando tal rejeição ao termo. Para entender os motivos que levavam os participantes a evitarem o termo, foram desdobrando-se através das perguntas, que permitiram ao final que se expressassem utilizando o termo demissão. Quando perguntado aos participantes, "como você percebeu o ato de sua demissão?", pode-se extrair das falas o sentimento de ataque à imagem profissional, sendo este ataque um dos elementos violadores da dignidade. Relataram sentimentos como "foi um absurdo a forma como foi feita" (E1, E4), "me senti humilhado" (E1, E7), "faltou honra" (E10).

Ao perguntar-se "quais os principais sentimentos e percepções você consegue lembrar de ter sentido no momento da demissão?", revelaram os elementos violadores de indiferença e rejeição como os sentimentos mais marcantes, ao mencionarem "nunca me valorizaram" (E6), "ao final, somos todos descartáveis, não importa o que façamos" (E10), "me sentia cada dia mais diminuído" (E8). Os elementos violadores de dignidade Indiferença, Rejeição e Diminuição foram os mais presentes durante o processo de entrevista e em todos os participantes que manifestaram o sentimento de violação da dignidade.

Ao perguntar-se "quais foram as mensagens mais marcantes?", ainda traziam verbalizações carregadas dos sentimentos dos elementos violadores de desprezo e exclusão, através de "fizeram eu acreditar que era eu quem queria sair" (E6), "precisavam de um bode expiatório" (E6, E8), "ninguém merece ser tratado desta forma" (E4).

A partir da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, com foco na compreensão da relevância dada aos valores humanos por executivos em situação de desemprego, e que no ato da demissão sofreram violação de dignidade, identificou-se diferença significativa em todas as subfunções valorativas, tanto na amostra completa quanto nas amostras segmentadas por gênero e idade.

A primeira expressão dos resultados apresentou mudança significativa, aplicando-se o teste t

de Student a cada uma das amostras de 446 participantes, a partir da média dos valores em cada subfunção, entre as fases de pleno emprego e desemprego.

A Tabela 4 demonstra o impacto que o desemprego de executivos provoca, no qual o ato da demissão gerou a percepção de violação da dignidade, alterando a relevância dada aos valores humanos. Observando-se os resultados apresentados nos eixos horizontais, que respondem pela categoria de expressão das necessidades, e os eixos verticais, que respondem por gerar um padrão de comportamento, identificaram-se as maiores mudanças de valores concentradas nas necessidades materialistas (eixo horizontal) e no padrão de comportamento social (eixo vertical). A redução da importância dos valores nestes eixos pode se justificar, durante a fase de desemprego, por um aumento relativo da atenção voltada às necessidades materialistas (eixo horizontal), e no tocante ao padrão de comportamento, pela busca de concentração nos valores sociais, em detrimento dos valores centrais (eixo vertical). Este rearranjo nos valores é visível em casos de desemprego, quando profissionais e executivos, sentindo-se “inferiorizados”, buscam refúgio em si mesmos, concentrando-se em metas pessoais e abdicando, ou reduzindo, temporariamente, o atendimento das necessidades mais idealistas.

Tabela 1 – Resultados de mudança de relevância nos Valores: Base Total

		Padrão-Guia de Comportamentos					
		Metas Pessoais		Metas Centrais		Metas Sociais	
		EXPERIMENTAÇÃO		SUPRAPESSOAL		INTERATIVA	
Expressão de Necessidades	Necessidades Idealistas	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
		4,87	5,30	5,21	5,39	5,67	6,09
		0,43		0,18		0,42	
		<i>t</i> calculado: -9,1384		<i>t</i> calculado: -5,6041		<i>t</i> calculado: -10,9175	
		SIG		SIG		SIG	
	Necessidades Materialistas	REALIZAÇÃO		EXISTÊNCIA		NORMATIVA	
		<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
		4,73	5,15	5,96	6,30	4,96	5,54
		0,43		0,34		0,57	
		<i>t</i> calculado: -8,9649		<i>t</i> calculado: -9,0319		<i>t</i> calculado: -10,5195	
SIG		SIG		SIG			

Fonte: Elaborada pelo Autor

Quando se observou na amostra total da pesquisa, separadamente por subfunções, a importância atribuída aos valores humanos entre a fase de pleno emprego e de desemprego, encontraram-se as diferenças mais significativas no padrão de comportamento voltado às metas sociais, ou seja, os valores sociais são os que mais foram alterados, representados pelas subfunções de maior valor, Normativa e Interativa.

Os valores sociais tratam de pessoas que se pautam pelo convívio social, e que tentam ser aceitas e integradas ao grupo do qual fazem parte, e tentam manter um grau mínimo de harmonia entre as pessoas de seu círculo social. Como se trata de um público executivo, os valores centrais de existência e suprapessoal já se encontram estabilizados; portanto, acentuando maiores diferenças nos valores sociais e pessoais.

O eixo das necessidades materialistas, representado pelas subfunções de Realização, Existência e Normativa, combina as maiores diferenças e esclarece o maior impacto de valores durante a fase de desemprego. É possível que tais subfunções respondam pelos maiores impactos nos valores, quando Realização, apesar de ser aplicável a qualquer instância da vida humana, ainda traz em seu bojo forte carga emocional do trabalho e da realização profissional. Existência também é um valor muito associado ao trabalho e ao poder de subsistência econômica; e, por fim, a Normativa, que se traduz na tradição e obediência, valores fortemente associados ao ambiente profissional.

Analisando-se cada um dos 18 elementos definidores de valores, pode-se constatar individualmente uma diferença ainda maior que as apresentadas por subfunções, e que, em alguns casos, reduzem a percepção de mudança de valor, quando agrupados em subfunções valorativas.

Tabela 2 – Resultados das variações de relevância por valor – amostra total

VALORES BÁSICOS	Amostra 1	Amostra 2	Variação	T de Student
	em pleno emprego	em desemprego		
Emoção	3,97	4,53	0,56	
Prazer	5,35	5,56	0,21	SIG
Sexualidade	5,29	5,83	0,53	
EXPERIMENTAÇÃO	4,87	5,30	0,43	-9,138
Beleza	4,77	4,70	-0,07	
Conhecimento	5,20	5,26	0,06	SIG
Maturidade	5,65	6,20	0,56	
SUPRAPESSOAL	5,21	5,39	0,18	-5,604
Afetividade	6,21	6,39	0,18	
Apoio Social	5,88	6,09	0,20	SIG
Convivência	4,91	5,80	0,88	
INTERATIVA	5,67	6,09	0,42	-10,917
Êxito	5,62	6,38	0,76	
Poder	4,57	4,63	0,06	SIG
Prestígio	4,00	4,45	0,45	
REALIZAÇÃO	4,73	5,15	0,43	-8,965
Estabilidade Pessoal	5,76	6,06	0,30	
Saúde	6,33	6,47	0,14	SIG
Sobrevivência	5,79	6,38	0,59	
EXISTÊNCIA	5,96	6,30	0,34	-9,032
Obediência	5,50	5,89	0,39	
Religiosidade	4,94	5,72	0,78	SIG
Tradição	4,45	5,00	0,56	
NORMATIVA	4,96	5,54	0,57	-10,520

Fonte: Elaborada pelo Autor

As maiores diferenças foram encontradas nos valores Convivência (0,88) e Êxito (0,76), que se justificam como os valores mais associados ao emprego, seja pela realização profissional e prosperidade, e a própria manutenção do emprego, que se expressa no valor Êxito. Quando um executivo perde o emprego de forma involuntária, o valor de êxito parece ganhar relevância na fase de desemprego.

Ao valor Convivência atribuiu-se o entendimento da perda de convivência social, fruto, muitas vezes, de um recolhimento unilateral por parte do executivo desempregado, porém, vista por ele como um suposto abandono por parte dos demais, em especial dos colegas de trabalho. Ainda, o valor Religiosidade (0,78), também com forte alteração na importância atribuída antes, na fase de emprego, e agora, na fase de desemprego; porém, não se pode determinar se tal mudança representa um afastamento da religiosidade ou aproximação maior em busca de suporte, nesta fase de desemprego.

As menores diferenças foram identificadas em Poder e Beleza (0,06), e em Conhecimento (0,07), sinalizando que são valores que, para esta categoria de profissionais (executivos), seriam os últimos a serem afetados, até porque receberam tratamento diferenciado frente à maioria dos desempregados, desfrutando de suporte para a transição profissional, muitas oportunidades de novos conhecimentos, e com tempo adicional para cuidar da beleza e da saúde.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Exemplos da vida cotidiana, tais como mudanças nos papéis familiares, casamentos, períodos de desemprego e nascimentos de filhos podem afetar a importância e a hierarquia dos valores de uma pessoa (Johnson, 2005; Isaksson, 2004). Os resultados encontrados confirmam um aumento na relevância dada aos valores e às subfunções valorativas para a amostra geral, bem como quando separados por gênero, apresentando a amostra feminina uma relevância ainda mais acentuada que a amostra masculina para os valores durante a fase de pleno emprego e a fase de desemprego. As amostras relativas à idade não tiveram diferença significativa, merecendo o uso de critérios mais sofisticados relativos à maturidade, considerando estudos de faixa etária (INGLEHART, 1977).

No tocante à relevância dada aos valores humanos, as 6 subfunções valorativas e cada um dos 18 valores mostraram diferenças significativas entre o pleno emprego e o desemprego. Analisando-se cada um dos 18 valores, pode-se constatar individualmente uma diferença ainda maior que as apresentadas por subfunções; também se recomenda outro estudo sobre o mesmo tema para explorar cada um detalhadamente.

As maiores diferenças foram para os valores de convivência e religiosidade, ambas associadas aos valores sociais. O valor Êxito também apresentou diferença significativa dentro da subfunção de existência. As menores diferenças encontram-se em Beleza, único valor a ter alteração positiva na fase de desemprego. As demais, como Conhecimento, Saúde, Afetividade e Apoio social, valores associados ao eixo dos valores centrais.

As mesmas análises, a partir da amostra por faixa etária, segmentada em profissionais abaixo de 40 anos e acima de 40 anos, não trouxeram diferenças que justificassem uma análise, por estarem muito próximos, apontando que os valores para executivos em situação de desemprego não são afetados nestas faixas etárias. Vale considerar que 73% da amostra é de executivos acima de 40 anos, o que de certa forma já estabelece um parâmetro para se segmentar em novos estudos, e em públicos não executivos, dado que já era esperada uma faixa etária mais madura para ocupantes de cargos executivos.

Por outro lado, a amostra segmentada por executivos homens e mulheres trouxe um conjunto de dados bastante significativo. Em todas as subfunções valorativas, a diferença apresentada pela amostra das mulheres é bastante superior à dos homens. A hierarquização e a distribuição por subfunções seguem o mesmo perfil, ou seja, o maior impacto é nos valores sociais para ambos os gêneros; entretanto, a relevância dada é significantemente diferente, encontrando-se, por exemplo, na subfunção normativa e experimentação, o dobro da diferença apurada no público dos executivos homens.

A subfunção normativa e de experimentação apresentaram-se com o dobro da relevância para as mulheres em comparação com a amostra de homens. Vale reforçar que, em todas as subfunções, a amostra de mulheres apresentou diferenças muito superiores em relação aos homens.

Com base nestes resultados, entendemos que o desemprego e a violação da dignidade para mulheres ocupantes de cargos executivos são mais significativos e impactantes, considerando-se a realidade de desequilíbrio de oportunidades para mulheres ocuparem cargos de liderança em organizações.

Quando uma mulher supera tais dificuldades e passa a ocupar tais posições, o fato de perder o emprego pode representar a necessidade de comprovar tudo novamente em outra organização, outro ambiente e outra cultura, desconsiderando-se quase tudo que já havia sido feito. E também persiste a injustiça ou desequilíbrio de se preferir desligar uma mulher em detrimento de um homem, com base no conceito antigo de que o homem é o provedor do lar. Mas, sem aprofundar tais análises por meio de entrevistas qualitativas, podemos apenas inferir que tais diferenças entre os públicos masculino e feminino estejam associadas a estes temas de cunho social.

Entendeu-se que as variáveis externas de idade e gênero mostraram-se presentes nas diferenças de resultados nas amostras destacadas para este fim, confirmando-se sua relevância e impacto

nos valores humanos. A demissão com violação de dignidade apresentou-se impactante o suficiente para alterar a hierarquia, e, quando observada por gênero e idade, mostrou-se mais acentuada em mulheres, pouco variando em relação à idade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A combinação entre metodologias qualitativas e quantitativas, além de recursos tecnológicos e psicológicos avançados, permitiu o alcance de uma amostra significativa para análise em um período de tempo relativamente curto. O uso da busca semântica a partir de algoritmos aplicados à base total de depoimentos garantiu velocidade e qualidade na seleção dos sujeitos da fase qualitativa. Ainda, o uso do *Priming*, recomendado pelo Prof. Valdiney Gouveia, propiciou analisar duas situações distintas na vida dos participantes (pleno emprego e desemprego), única forma de realizar tal pesquisa em período tão curto, e analisar duas vivências tão delicadas. Isto nos leva a refletir por uma busca maior de flexibilidade e inovação em pesquisas e estudos acadêmicos.

O uso da metodologia qualitativa, dedicada a estudar a ocorrência de práticas de violação de dignidade em processos de demissão de executivos, além de confirmar a existência da prática de violação, também permitiu definir a amostra quantitativa e identificar, em uma base de 1450 casos, a existência de violação de dignidade no ato da demissão em 75% dos casos estudados, totalizando 1086 respostas positivas à existência da violação.

A resistência, por parte dos participantes, em adotar o termo “demissão”, por si só, poderia trazer ao ato de deixar uma organização de forma involuntária um impacto suficientemente grande para afetar os valores humanos. Quando associamos ao evento da demissão a percepção, por parte dos executivos participantes desta pesquisa, de violação da dignidade no ato da demissão, o estudo demonstrou que o efeito foi suficientemente impactante para alterar a hierarquia dos valores humanos. O termo demissão precisou ser explorado durante as entrevistas qualitativas, como forma de esclarecer a origem da tomada de decisão na ruptura com a empresa, o que quase sempre aparecia como uma decisão entre as partes, quando em geral é uma decisão unilateral.

Configura-se que, em geral, a maior parte das demissões em níveis executivos são malconduzidas, mesmo a despeito dos diferenciados pacotes de desligamento que envolvem salários adicionais, previdência privada, cessão de benefícios como carro, computador e telefone, além da oferta de suporte para transição de carreira em empresa especializada, como é o caso de todos os participantes deste estudo.

Assim, uma possível aplicação prática a partir desta pesquisa é rever a forma como as lideranças nas empresas e suas respectivas áreas de RH conduzem o ato da demissão. Os depoimentos demonstram um sentimento de tratamento pautado por indiferença e rejeição, que muitas vezes começa antes do processo de demissão, aumentando a sensação de desrespeito, e, sem que seja percebido, dando início a um processo irreversível de violação da dignidade.

Não é aceitável construir um relacionamento profissional ao longo de anos, conceder benefícios diferenciados quando do encerramento do contrato, e conviver com tão elevado índice de violação da dignidade, afetando a autoestima dos profissionais, quando eles mais precisarão de ajuda e apoio. O efeito, apesar do tratamento financeiro diferenciado, acaba sendo o oposto, quando os profissionais acabam por apontarem os problemas da empresa e prejudicando a imagem da organização, e, em última instância, até mesmo processos trabalhistas na justiça.

Este cenário reforça, em outros níveis organizacionais (não executivos), o grande volume de ações trabalhistas, fruto de um ato de demissão indigno, claro, somado a todo o contexto regulatório trabalhista Brasileiro, que estimula a litigância.

Em todas as subfunções valorativas, foi possível identificar a alteração na importância e na hierarquia dos valores, durante o período de pleno emprego e o período de desemprego,

havendo troca na hierarquia entre os valores sociais e centrais, mantendo-se estável nos valores pessoais, que trocaram de posição entre si.

As subfunções Normativa e Interativa, dentro do eixo das metas sociais, sofreram as maiores alterações entre as fases, alterando sua hierarquia quando comparadas com as duas subfunções do eixo das metas centrais, Existência e Suprapessoal, subindo respectivamente de segunda e quarta posição, para primeira e terceira.

As subfunções do eixo de metas pessoais alteraram-se hierarquicamente entre si, mas sem efeito na hierarquia entre os eixos de valores, apenas alternando-se na quinta e sexta posição na hierarquia.

A maior alteração se deu nos valores sociais, supostamente pelo fato de que a realização pessoal e a segurança das necessidades básicas já se consolidaram durante a carreira executiva, trazendo estabilidade aos valores centrais de existência e suprapessoais que estão associados às necessidades básicas de sobrevivência e de autorrealização. É possível acreditar que, quando o profissional assume uma posição executiva, seus maiores valores se pautam pela convivência e afetividade, baseados no relacionamento profissional, convivência e prestígio, além da imagem construída.

A demissão com violação de dignidade constitui-se, então, dentro do conceito da natureza dinâmica dos valores de Rokeach (1981), Sverko e Vidovic (1995), que, mesmo considerando os valores como metas estáveis, entendem que fatores externos como idade, gênero, e agora violação de dignidade têm impacto suficiente para promover a alteração da hierarquia dos valores humanos.

Este trabalho avança do ponto de vista teórico, ao trazer a violação da dignidade no ato da demissão como um fator que pode promover a alteração de valores. Se a dignidade altera a hierarquia de valores, e são os valores que influenciam as escolhas, os julgamentos e os comportamentos das pessoas, então a violação da dignidade pode trazer consequências na vida do indivíduo, que vão se prolongar além do presente e se expandir para outras esferas em todas as camadas da vida.

A partir deste avanço, é recomendado avançar no conhecimento de como a violação da dignidade, em outros contextos da vida, além da demissão, pode alterar a hierarquia de valores. Recomendamos, ainda, avançar na segmentação dos públicos em faixas etárias, e também considerar análises no tocante ao tempo de permanência em situação de desemprego, que poderá apresentar efeitos na importância dos valores, diferentes para recém-demitidos e para aqueles que estejam há mais tempo em busca de recolocação. Também, aprofundar análises qualitativas para entender diferenças importantes entre a amostra de homens e mulheres.

Algumas limitações devem ser consideradas neste estudo. A necessidade de aplicação de um exercício para buscar um exemplo de sucesso profissional no passado recente (*priming* experimental), para em seguida aplicar a segunda fase do questionário, mereceria maior profundidade para assegurar a qualidade das respostas, dada a dificuldade de se realizar as entrevistas de emprego e desemprego em período tão curto.

A falta de um grupo de controle na aplicação do instrumento de pesquisa nas fases I e II, para comparar com a aplicação completa e poder isolar e garantir que o *Priming* trouxe o efeito de retomada do momento de sucesso profissional, constitui uma limitação à independência da análise mais efetiva dos resultados.

Recomenda-se realizar um estudo longitudinal com o mesmo público desta pesquisa, que estava em situação de desemprego, e fazer uma avaliação a partir do momento em que conquistarem um novo emprego, propondo um estudo qualitativo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, T. N. V.; RAMOS, A. S. M. Os impactos das reclamações on-line na lealdade dos consumidores: um estudo experimental. **Revista de Administração Contemporânea**, 16(5), 664-683, 2012.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3.ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- CALDAS, M. P. **Demissão**: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.
- CARDOSO, R. L.; AQUINO, A. C. B. Uma investigação via experimento sobre a vacuidade no lado esquerdo do balanço patrimonial. **Brazilian Business Review**, v. 6, n. 2, p. 209-230, 2009.
- CASTEL, R. Work and usefulness to the world. **International Labour Review**, v. 135, p. 615-622, 1996.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- ENGLAND, G. W., WHITELEY, W. T. **Cross-national meanings of working**. In: BRIEF, A. P., NORD, W. R. Meanings of occupational work. Toronto : Lexington Books, 1990. p. 65-106.
- FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- FORZA, C. Survey research in operations management: a process-based perspective. **International journal of operations & production management**, v. 22, n. 2, p. 152-194, 2002.
- FREEMAN, R. B.; ROGERS, J. **The New Inequality**: Creating Solutions for Poor America. Boston, MA: Beacon Press, 1999.
- FRYER, D.; PAYNE, R. Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. **Leisure studies**, v. 3, n. 3, p. 273-295, 1984.
- GEWANDSZNAJDER, F.; ALVES-MAZZOTTI, A. J. **O método nas ciências naturais e sociais**. São Paulo: Pioneira, 1998.
- GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.
- GOUVEIA, V. V. **La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo**: Una comparación intra e intercultural. Tese (Doutorado), Universidad Complutense de Madrid, Madri, 1998.
- GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.
- GOUVEIA, V. V. **Teoria Funcionalista dos Valores Humanos**: fundamentos, aplicações e perspectivas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.
- GOUVEIA, V. V. et al. Valores humanos e interesses vocacionais: um estudo correlacional. **Psicologia em Estudo**, 13 (3), 603-611, 2008. doi: 10.1590/S1413-73722008000300022
- GOUVEIA, V. V. et al. Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. **Revista de Administração Mackenzie**, 10 (3), 34-59, 2009.
- GOUVEIA, V. V. et al. Conhecendo os valores na infância: evidências psicométricas de uma medida. **PSICO**, v. 42, n. 1, p. 106-115, 2011.
- GREMAUD, A. P.; VASCONCELLOS, M. A. S.; TONETO JUNIOR, R. **Economia brasileira contemporânea**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HODSON, R. Dignity in the workplace under participative management: Alienation and freedom revisited. **American Sociological Review**, v. 61, n. 5, p. 719-738, 1996.

HODSON, R.; ROSCIGNO, V. J. Organizational success and worker dignity: Complementary or contradictory? **American Journal of Sociology**, v. 110, n. 3, p. 672-708, 2004.

INGLEHART, R. (1977) **Changing Values and Political Styles among Western Republics**. Princeton University Press, Princeton, NJ.

INGLEHART, R. (1977). The silent revolution. Princeton, NJ: Princeton University Press.

ISAKSSON, K. **Work values among the unemployed**: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, v.45, n.3, p. 207-214, 2004.

JACOBSON, N. A taxonomy of dignity: a grounded theory study. *BMC International Health and Human Rights*, v. 9, n.3, p.1-9, 2009

JAHODA, M. **Emprego y desempleo**: un análisis sociopsicológico. Madrid: Morata, 1987.

JOHNSON, M. K. **Family roles and work values**: Process of selection and change. *Journal of Marriage and the Family*, v.67, n.2, p. 352-369, 2005.

KLUCKHOHN, C. K. M. Values and value orientations in the theory of action. In Parsons, T.; Shils, E. (Eds.), **Toward a general theory of action**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1951. p.388-433.

KOLB, B.; WHISHAW, I.Q. **Fundamentals of human neuropsychology**. New York: Worth Publishing, 2003.

LAGE, M. C. Utilização do software NVivo em pesquisa qualitativa: uma experiência em EaD. **ETD -Educação Temática Digital**, v. 12, n. esp., p. 198-226, 2011.

MARRAS, J. P. **Relações Trabalhistas no Brasil**. São Paulo: Futura, 2001.

MEYER, M. J.; PARENT, W. A. (Eds.), **The constitution of rights**: Human dignity and American values. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1992.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social**: Teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001

REIS, E.; LÖBLER, M. L. O processo decisório descrito pelo indivíduo e representado nos sistemas de apoio à decisão. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 3, 2012.

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

ROS, M. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. Em ROS, M; GOUVEIA, V. V. (Orgs.), **Psicologia social dos valores humanos**: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados São Paulo: SENAC, 2006. p.87-114.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the content and structure of values? **Journal of Social Issues**, 50, 19-45, 1994.

SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? Em ROS, M; GOUVEIA, V. V. (Orgs.), **Psicologia social dos valores humanos**: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados São Paulo: SENAC, 2006. p.55-85.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, 53, n. 3, p. 550-562, 1987.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, n. 5, p. 878-891, 1990.

SOUZA, R. R.; ALVARENGA, L. A Web Semântica e suas contribuições para a ciência da informação. **Ciência da Informação**, v. 33, n. 1, p. 132 – 141, 2004.

TEIXEIRA, E. A.; NOSSA, V.; FUNCHAL, B. O índice de sustentabilidade empresarial (ISE) e os impactos no endividamento e na percepção de risco. **Revista de Contabilidade e Finanças**, v. 22, n. 55, p. 29-44, 2011. doi: 10.1590/S1519-70772011000100003

TOMASKO, R. M. **Downsizing**: reshaping the corporation for the future. New York: AMACOM/American Management Association, 1990.

TRIVIÑOS, A. N. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.

VERGARA, S. **Metodologia de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1997.

VREDENBURGH, D.; BRENDER, Y. The hierarchical abuse of power in work organizations.
Journal of Business Ethics, v. 17, n. 12, p. 1337-1347, 1998.