

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

RUBENS PRATA JÚNIOR

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

SÃO PAULO

2018

RUBENS PRATA JÚNIOR

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

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Administração de Empresas.

ORIENTADORA: Profa. Dra. Maria Luisa Mendes Teixeira

SÃO PAULO

2018

P912a Prata Junior, Rubens

Alteração da hierarquia dos valores humanos: um estudo com executivos em situação de desemprego que sofreram violação da dignidade no ato da demissão / Rubens Prata Junior.

143 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) –
Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2018.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Luisa Mendes Teixeira.

Bibliografia: f. 107-112.

1. Demissão. 2. Desemprego. 3. Valores humanos. Dignidade. I. Teixeira, Maria Luisa Mendes, orientador. II. Título.

CDD 658.4

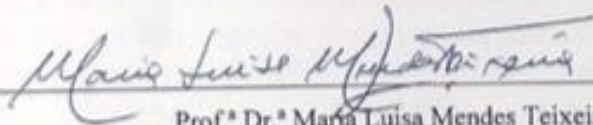
RUBENS PRATA JÚNIOR

ALTERAÇÃO DA HIERARQUIA DOS VALORES HUMANOS: UM ESTUDO
COM EXECUTIVOS EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO QUE SOFRERAM
VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE NO ATO DA DEMISSÃO

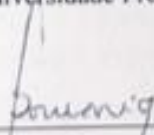
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Administração de Empresas da
Universidade Presbiteriana Mackenzie como
requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Administração de Empresas.

Aprovada em 22 de junho de 2018.

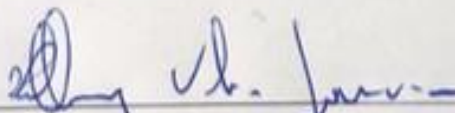
BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dr.ª Maria Luisa Mendes Teixeira
Universidade Presbiteriana Mackenzie



Prof.ª Dr.ª Silvia Marcia Russi De Domenico
Universidade Presbiteriana Mackenzie



Prof.ª Dr.ª Valdiney Veloso Gouveia
Universidade Federal da Paraíba

AGRADECIMENTOS

Depois de dois anos de intenso trabalho e muita ajuda, receio que algum nome possa não ser lembrado, e antecipo minhas desculpas.

Agradeço à minha Orientadora, Professora Dra. Maria Luisa Mendes Teixeira, pelo conhecimento compartilhado e pelo aprendizado que me proporcionou durante todo o projeto, e, em especial, a sua paciência, dedicação e confiança. À Professora Dra. Silvia Márcia Russi Domenico, por suas contribuições ao projeto durante os seminários de pesquisa, e pelo esforço em ajustar minha redação acadêmica. Ao Prof. Dr. Valdiney Veloso Gouveia, autor da teoria na qual embasei todo o projeto, pela contribuição direta na orientação do uso do Priming, para tornar possível a comparação entre experiências vividas na carreira profissional.

Agradeço à minha mãe, Abigail Cruz Prata, a quem peço desculpas pela ausência excessiva durante estes anos de mestrado. Agradeço (*in memoriam*) a meu pai Rubens Prata, que certamente estaria orgulhoso de mim, e também à minha avó, Maria Perpétua Savalla, aquela que, desde a minha mais tenra infância, dizia a toda a vizinhança: “este meu neto ainda vai ser Doutor”. Falta pouco, Vó.

Aos meus acionistas/chefes, e colegas de trabalho, que também me proporcionaram o apoio e incentivo necessários para a realização do mestrado, meus agradecimentos. Agradeço em especial à STATO, empresa em que trabalho e onde pude realizar toda a pesquisa de campo, sem a qual o projeto não existiria.

Aos meus amigos e colegas, pelo apoio moral e companheirismo: Andreia Cardoso, uma amiga incansável e paciente, Daniela Borracha, Flávia Alves, Raquel Menezes, Robson Dias, Hothir Ferreira, Cesar Pontes e muitos outros. Um amigo de infância, Jairo de Souza Brandão, estatístico de mão-cheia, que ajudou na árdua tarefa dos testes e análises estatísticas.

Citação especial a um parceiro, apoio constante em horas, dias e semanas de estudo, e agora um grande amigo, Rafael Pedroza de França.

Ao amor da minha vida, Cristiane Jazzar Prata, a esposa mais compreensiva do mundo, que muito me incentivou e apoiou. Não poderia deixar de agradecer àqueles que são a razão da minha existência, e que em todos os momentos souberam compreender a minha ausência: Caio Hernandez Prata, Guilherme Hernandez Prata, e meu pequeno e maior tesouro, Paula Jazzar Prata. Obrigado, meus filhos, eu amo vocês!

RESUMO

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.

Palavras-chave: Demissão, Desemprego, Valores Humanos, Dignidade.

ABSTRACT

Organizational restructurings, changes in competitive strategies, mergers and acquisitions, have become more pronounced since 1980, bringing radical changes that impact employment, unemployment, career, and thus the lives of professionals. The relation between work and unemployment has the capacity to influence the emotional, psychological and social state of the people. In a scenario of severe recession, with a mass of unemployed executives, and under emotional, psychological and social effects, it is relevant to understand if the act of dismissal and unemployment generated the perception of violation of the human dignity of the individual, to the point of influencing the importance attributed to individual human values, thus altering its hierarchy from the lived experience. This research aimed to identify if there was a change in the hierarchy of basic human values in executives who are unemployed, and who suffered a violation of dignity upon resignation. The survey was conducted with 446 unemployed executives, clients of a company specialized in career transition, who realized their dignity violated in the act of dismissal. The research was carried out using qualitative and quantitative approaches. The qualitative approach consisted of 14 interviews and analysis of reports of experience lived in the act of dismissal, and the data were treated as content analysis. The quantitative approach included the application of the Basic Values Questionnaire - BVQ, in two stages with the support of the Priming Experiment technique, and data treatment with descriptive and multivariate statistics. The results allowed to identify the change in the hierarchy of human values, as well as changes in the value attributed to each value between the phases of full employment and unemployment. As a practical contribution, the study recommends which changes the career transition companies should promote in their programs to deal with the new hierarchy of basic values of individuals as a result of the violation of dignity at the act of dismissal.

Keywords: Dismissal, Unemployment, Human Values, Dignity

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dignidade no trabalho	24
Quadro 2 – Elementos que promovem ou violam a dignidade	27
Quadro 3 – Resumo de definições de valores por autor	31
Quadro 4 – Tipos de valores instrumentais e terminais	33
Quadro 5 – Perfil dos Sujeitos participantes das entrevistas qualitativas	48
Quadro 6 – Base de Dados dos depoimentos de executivos	53
Quadro 7 – Associação entre as expressões com elementos violadores	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Condições de dignidade	25
Figura 2 – Elementos violadores da dignidade	26
Figura 3 – Estrutura Circular de compatibilidade e conflito de Schwartz	36
Figura 4 – Dimensões, funções e subfunções dos valores básicos	40
Figura 5 – Padrão de Congruência das Subfunções dos Valores Básicos	41
Figura 6 – Esquema Metodológico da pesquisa	55
Figura 7 – Imagem do vídeo de Steve Jobs -2005	58
Figura 8 – Nuvem de palavras extraídas das entrevistas	68
Figura 9 – Nuvem de palavras extraídas das frequências dos elementos	68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Elementos e frequência de violação	67
Gráfico 2 – Boxplot das seis subfunções valorativas	90
Gráfico 3 – Representação da queda da importância nos valores	90

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Modelo de Wilcoxon	62
Tabela 2 – Modelo de Teste de Sinal	63
Tabela 3 – Frequência de elementos de violação	67
Tabela 4 – Variação de relevância por valores – amostra total	70
Tabela 5 – Mudança de relevância nos Valores – base total	71
Tabela 6 – Mudança de relevância nos Valores – base Feminina	73
Tabela 7 – Mudança de relevância nos Valores – base Masculina	74
Tabela 8 – Mudança de relevância nos Valores – base > 40 anos	75
Tabela 9 – Mudança de relevância nos Valores – base < 40 anos	76
Tabela 10 – Médias, Desvios, T de Student Subfunção Normativa	77
Tabela 11 – Médias, Desvios, T de Student Subfunção Interativa	79
Tabela 12 – Médias, Desvios, T de Student Subfunção Realização	80
Tabela 13 – Médias, Desvios, T de Student Subfunção Experimentação	83
Tabela 14 – Médias, Desvios, T de Student Subfunção Existencial	85
Tabela 15 – Médias, Desvios, T de Student Subfunção Suprapessoal	87
Tabela 16 – Hierarquia dos Valores nas fases de emprego e desemprego	89
Tabela 17 – Teste Wilcoxon e Sinal Subfunção Normativa	91
Tabela 18 – Teste Wilcoxon e Sinal Subfunção Interativa	92
Tabela 19 – Teste Wilcoxon e Sinal Subfunção Existência	94
Tabela 20 – Teste Wilcoxon e Sinal Subfunção Suprapessoal	95
Tabela 21 – Teste Wilcoxon e Sinal Subfunção Realização	97
Tabela 22 – Teste Wilcoxon e Sinal Subfunção Experimentação	98

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. O Trabalho e o Desemprego	14
2.2. Função, Papel e Demissão involuntária de Executivos	16
2.2.1. Função e Papel do Executivo	17
2.2.2. Demissão, Formas e Tipos	18
2.2.3. A demissão e seus efeitos	19
2.3. Dignidade Humana	22
2.3.1. Dignidade da pessoa humana no trabalho	24
2.3.2. A Dignidade humana nas Relações Sociais	26
2.4. Valores Humanos Básicos	30
2.4.1. Valores na Perspectiva Individual	32
2.4.1.1. Valores Instrumentais e Terminais de Rokeach....	33
2.4.1.2. Tipos Motivacionais de Schwartz	35
2.4.2. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos	38
2.4.3. A natureza dinâmica dos Valores	43
2.4.3.1. Relação dos Valores Humanos – Variáveis vida .	44
3. PERCURSO METODOLÓGICO	47
3.1. A fase da pesquisa Qualitativa	47
3.1.1. A Entrevista semiestruturada e o Roteiro	47
3.1.2. Sujeitos Entrevistados	48
3.1.3. Análise de Conteúdo	49
3.2. A fase da Pesquisa Quantitativa	52
3.2.1. Seleção da Amostra	53
3.2.2. Web Semântica Algoritmo de busca dos participantes	53
3.2.3. Instrumentos	55
3.2.4. Aplicação do QVB – Fase I	56
3.3. O Priming Experimental	57
3.3.1. Procedimentos Gerais do Priming	58
3.3.2. Aplicação do QVB – Fase II	61
3.4. Análise dos dados quantitativos	61
3.4.1. Teste Estatístico de Wilcoxon	62
3.4.2. Teste Estatístico de Sinal	63
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	65
4.1. Ocorrência de práticas de violação	65
4.2. Elementos Violadores da Dignidade	67
4.3. Relevância atribuída aos valores básicos	70
4.3.1. Amostra Completa (446 participantes)	70
4.3.2. Amostra Feminina (155 participantes 35%)	73
4.3.3. Amostra Masculina (291 participantes 65%)	75
4.3.4. Amostra > 40 anos (325 participantes 73%)	76

4.3.5. Amostra < 40 anos (121 participantes 27%)	77
4.4. Análise das subfunções em cada amostra	77
4.4.1. Análise Valores Sociais: Normativa	78
4.4.2. Análise Valores Sociais: Interativa	79
4.4.3. Análise Valores Pessoais: Realização	81
4.4.4. Análise Valores Pessoais: Experimentação	83
4.4.5. Análise Valores Centrais: Existência	85
4.4.6. Análise Valores Centrais: Suprapessoal	87
4.5. Alteração na Hierarquia dos Valores Humanos Básicos	89
4.5.1. Subfunção Normativa	92
4.5.2. Subfunção Interativa	93
4.5.3. Subfunção Existência	95
4.5.4. Subfunção Suprapessoal	96
4.5.5. Subfunção Realização	98
4.5.6. Subfunção Experimentação	99
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	100
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
REFERÊNCIAS	107
APÊNDICES	113

1 INTRODUÇÃO

A situação de desemprego é definida nesta pesquisa como sendo a perda e/ou não obtenção de um posto de trabalho regulamentar, estando o profissional apto para o exercício das funções pretendidas (BORGES, 1998).

Dentre as consequências psicossociais do desemprego, destacam-se aquelas que afetam o bem-estar psicológico do homem, intimamente relacionadas a ocorrências de deterioração do bem-estar físico, bem como de desagregação social. Segundo Alvaro (1992), as principais afecções ao bem-estar psicológico seriam: transtornos mentais leves (saúde mental geral), depressão, rebaixamento da autoestima, sentimento de insatisfação com a vida, dificuldades cognitivas e de relacionamento familiar. Tais aspectos constituem, segundo o autor, os principais focos dos estudos que tratam da associação entre desemprego e saúde mental.

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.

Outras situações 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 et al., 2004). Idade, educação e gênero também contribuem para explicar diferenças individuais e as necessidades de adaptação que promovem a reorganização dos valores (SCHWARTZ, 2005).

O ato da demissão pode ser conduzido tanto de forma a respeitar e promover a dignidade do indivíduo, como também ser uma forma de violá-la. Jacobson (2009) desenvolveu um conceito de dignidade pautado na relação e interação entre os atores sociais, interações estas que podem violar ou promover a dignidade.

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.

Entre os objetivos específicos desta pesquisa, 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.

Como contribuição prática, recomenda-se às empresas especializadas em transição de carreira

a revisão de seus programas de suporte a executivos, a partir do reconhecimento de alteração na relevância e na hierarquia dos valores humanos dos indivíduos, em virtude da violação de dignidade nos processos de demissão e do período em desemprego. Recomenda-se, ainda, para *stakeholders*, lideranças em geral e profissionais de RH, a revisão de seus processos de demissão para qualquer profissional, e não somente executivos, que foram o público-alvo desta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

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.

2.1 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).

Mendes (apud GADOTTI; GUTIERREZ, 2001) distingue o trabalho em três níveis: estratégia de sobrevivência, estratégia de subsistência e estratégia de vida. Para Marras (2001), o trabalho é uma estratégia de sobrevivência quando:

[...] a atividade é considerada de emergência, transitória e permite apenas a satisfação das necessidades básicas em termos de simples sobrevivência fisiológica. É estratégia de subsistência quando a atividade permite a satisfação das necessidades básicas, mas não torna possível nenhuma forma de acumulação e crescimento; a opção pode, em consequência, manifestar uma maior estabilidade e duração no tempo, embora dificilmente seja assumida como a opção permanente. O trabalho é estratégia de vida (MARRAS, 2001, p.23).

Para Fryer e Payne (1984), trabalho é uma atividade útil, determinada por um objetivo definido, além do prazer gerado por sua execução. Ele pode ser executado ou não dentro de um emprego.

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).

O IBGE (2007) considera como trabalho em atividade econômica o exercício de ocupação

remunerada em dinheiro, produtos, mercadoria ou benefícios na produção de bens e serviços ou no serviço doméstico; ou ocupação econômica sem remuneração na produção de bens e serviços, em ajuda na atividade econômica de membro da unidade domiciliar. Desta forma, fica claro que o trabalho, embora com diferentes conceitos e focos, é uma atividade que pode ter um fim social ou individual, e pode ser ou não remunerado.

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.

Outra variável importante a ser considerada é o mercado de trabalho. Para Marras (2001), mercado de trabalho é o cenário onde se desenvolve a lei da oferta e da procura de mão de obra. Nele as organizações procuram profissionais para preencher posições em seus quadros, e estes profissionais oferecem os seus serviços e a sua força de trabalho para essas mesmas organizações. A movimentação em um mercado de trabalho é fruto de uma dinâmica constante, provocada pela flutuação de variáveis, que podem ser de diversas origens, e que definem diretamente o comportamento das organizações com relação à mão de obra. Olhando para o mercado de trabalho, esta lei de oferta e procura é facilmente visualizada no dia a dia do país. Por fatores distintos, o Brasil enfrenta níveis oscilatórios de emprego. Esta falta de empregos formais tem gerado um alto índice de empregos informais. Segundo o IBGE (2016), são mais de 15 milhões de pessoas trabalhando na informalidade, índice este que também sofre constante variação em função da atividade econômica.

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), estando o trabalhador apto para o exercício das funções pretendidas (BORGES, 1998).

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. Quando há uma diminuição na atividade econômica, pode existir uma diminuição da demanda por trabalho

por parte dos empresários. O desemprego friccional é aquele decorrente do tempo necessário para que o mercado de trabalho se ajuste. Assim, quando alguém deixa um emprego tendo outro em vista, nesse intervalo de tempo, esse trabalhador se encontra desempregado. 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.

Segundo Caldas (2000), a adoção dos mais diversos métodos de reorganização pelas empresas tem trazido algum tipo de corte de pessoal, ainda que a nomenclatura possa variar: reengenharia, *downsizing*, *rightsizing*, sistemas integrados de gestão, racionalização, fusões, aquisições etc., desempregando pessoas, dentre elas, ocupantes de cargos executivos, base deste estudo.

Dentre as consequências psicossociais do desemprego, destacam-se as que afetam o bem-estar psicológico do indivíduo, intimamente relacionadas às ocorrências de deterioração do bem-estar físico, bem como de desagregação social. As principais ameaças ao bem-estar psicológico, segundo Alvaro (1992), seriam: transtornos mentais leves (saúde mental geral), depressão, rebaixamento da autoestima, sentimento de insatisfação com a vida, dificuldades cognitivas e dificuldades de relacionamento familiar. Tais aspectos constituem os principais focos dos estudos que tratam da associação entre desemprego e saúde mental. Alvaro (1992) compila informações de pesquisas empíricas que reforçam a existência de relações entre a situação de desemprego e a deterioração do bem-estar psicológico dos trabalhadores desempregados.

2.2 Função, papel e demissão involuntária de executivos

Neste item, analisaram-se o executivo em sua função principal, seus papéis e sua demissão involuntária, conceituando-se suas formas mais típicas. É importante ressaltar que o tema da demissão e seus respectivos impactos atingem todo e qualquer trabalhador, no entanto, especificamente neste projeto, vamos estudar o impacto para ocupantes de posições executivas, os quais, por seu poder de decisão e representação institucional, sofrem efeitos de identidade e orgulho de forma mais acentuada que a grande maioria dos demitidos em outras posições (CALDAS, 2002), obtendo pacotes de desligamento e serviços especiais como forma de contornar tais impactos.

2.2.1 Função e Papel do Executivo

O cenário econômico apresenta uma competição acirrada por mercados, que exige das empresas rápidas mudanças na tecnologia, no capital financeiro e na gestão administrativa, objetivando alcançar êxito no desempenho de suas atividades. Para Sarsur (2010), necessita-se de executivos com padrão de excelência profissional, isto é, pessoas com visão e preparo para administrar negócios com sucesso.

O executivo é o profissional que exerce cargo de liderança. Ou seja, ele dirige uma empresa, fazendo cumprir suas diretrizes, e promovendo o desenvolvimento social, financeiro e econômico. É uma pessoa que tem cargo de chefia e tem como objetivo o lucro, a contratação de empregados e a modernização da empresa (DRUCKER, 1998).

Num mercado de negócios cada vez mais competitivo, a ação do executivo é de fundamental importância para o sucesso empresarial, na medida em que procura estabelecer níveis de qualidade e produtividade que possam assegurar avanços significativos no processo de crescimento contínuo da organização. Para tanto, é necessário que os executivos estejam aptos a desenvolver suas atividades de forma a conduzir de maneira satisfatória os rumos da empresa (LEZANA, 1999).

Para Barnard (1999), a função básica do executivo é manter um sistema de esforços cooperativos, o que é essencial para a sobrevivência da organização. Essa função básica consiste na capacidade de tomar decisões que dizem respeito à coordenação da atividade organizada em três subfunções:

- a) criação e manutenção de sistemas de comunicação - corresponde à coordenação dos esforços num sistema colaborativo, no qual se encontram os executivos, o que significa afirmar que, neste sentido, a função básica do executivo é servir como canal de comunicação, tornando-se essencial para o funcionamento eficaz da empresa;
- b) promoção de garantia dos serviços fundamentais à empresa cumpridos pelos indivíduos - consiste em assegurar os serviços essenciais para cada pessoa na empresa, trazendo-as para a relação colaborativa por meio de um bom recrutamento, integração, supervisão e controle da manutenção da moral e do ambiente, da fixação de incentivos, educação, treinamento, enfim, tudo o que caracteriza a Administração de Pessoal;
- c) formulação de propósitos, objetivos e fins da organização e do trabalho a ser feito; a

partir da fixação dos propósitos gerais do esforço colaborativo formal é que surgirão os objetivos específicos, ordenados no tempo e em sequência lógica, os quais irão levar a ações detalhadas que, únicas, deverão retornar ao propósito geral.

Mintzberg (1986) estabelece os papéis componentes do cargo de executivo, tais como papéis interpessoais, papéis informacionais e papéis decisórios. A rede de contatos interpessoais constitui uma organização informal de transmissão de informações, cuja função é alimentar a decisão do executivo.

Na visão de Stewart (1998), o trabalho do executivo deve ser compreendido por meio dos conceitos de cargo e de agenda, nos quais: **cargo** é representado pelas demandas, restrições e escolhas; e **agenda** refere-se ao processo pelo qual o executivo opta por aquilo que quer fazer, isto é, pelo conjunto de estratégias pessoais para atingir as metas em seu trabalho.

O perfil do executivo compreende o dimensionamento das responsabilidades, conhecimentos, qualificações, aptidões e requisitos exigidos por um cargo, os quais representam a capacitação necessária ao desempenho do ocupante. Esse perfil comporta a ampliação de perspectivas do seu campo de trabalho, além de novas exigências em face das transformações sociais, tecnológicas, de carreira, entre outras, ou seja, em todo o universo que compreende o mercado de trabalho (TANURE; EVANS; CANÇADO, 2010).

2.2.2 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:

Demissão Individual: casos de desligamentos individuais, em função de desempenho, reestruturação, relacionamento interno ou qualquer outra razão que - sob o controle ou não do profissional - não foram causados por desvio de caráter ou de conformidade às regras organizacionais, mas que têm em comum o fato de apenas o empregado ou seu grupo ter sido desligado.

Dispensa: também utilizada em situações individuais, mas que quer dizer que o empregador deve ter tido um motivo teoricamente "justo" para desligar o profissional: casos de falta grave estariam neste grupo.

Corte de Pessoal, Demissão em Massa: são os casos em que a empresa desliga de uma só vez - por motivos os mais diversos - uma parte significativa do quadro de uma área ou da própria empresa. Este grupo pode incluir casos de falência e fechamento de áreas ou empresas. Há também os casos conhecidos como enxugamento ou *downsizing*, embora este termo tenha sido originalmente usado para casos específicos de cortes de pessoal executivo, em função da redução de níveis hierárquicos.

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.

O presente estudo não investigou casos de demissão involuntária oriundos da categoria de dispensa, em virtude das empresas e profissionais não declararem seus motivos, mas, também, por raramente patrocinarem programas de transição de carreira para executivos demitidos nas condições de falta grave, e pelo fato de nossa base de estudo ser 100% composta de executivos em programas de transição de carreira.

2.2.3 A demissão e seus efeitos

A demissão é um fato comum e frequente, no entanto, e apesar disso, não existem ainda políticas claras e efetivas a respeito, e, de forma geral, as empresas se encontram mal preparadas para

implementar esta decisão da forma adequada (MORIN; YORKS, 1990).

Morin e Yorks (1990) salientam que, frequentemente, as condições de negócio tornam necessária a reestruturação de uma organização, e alguns profissionais são dispensados. Há executivos que demitem profissionais chamando-os a seus escritórios, pedindo suas chaves e fazendo com que a segurança os acompanhe até a rua (MORIN; YORKS, 1990).

Sob esse ângulo, organizações despreparadas, pela falta de políticas que procurem tornar o processo mais justo, podem não só tirar o emprego mas também violar a dignidade do profissional demitido. A esse respeito, sublinha Tomasko (1990):

Limitar o custo humano envolvido em demissões é uma responsabilidade que empresas têm de assumir quando desligam empregados. No mínimo, isto geralmente envolve pacotes financeiros e de benefícios adequados e serviço de outplacement. Ambos têm de ser oferecidos de forma a preservar a dignidade daqueles que estão perdendo seus empregos. Muitas empresas de fato assumem essa responsabilidade de forma muito séria, em parte por uma preocupação humanitária com aqueles que foram demitidos, parte para evitar a censura das comunidades onde operam, e parte para ajudar a preservar a lealdade daqueles que ficam. Mas esta é uma área onde há considerável espaço para melhorias. Rod Willis, editor responsável da [revista] *Management Review* afirmou que 'para cada empresa que mostra preocupação verdadeira, duas mostram insensibilidade na demissão de empregados' (TOMASKO, 1990, p.194).

Minarelli (2003) acredita que um processo menos autônomo de poder para os demissores poderia diminuir a liberdade de atitudes arbitrárias por parte de alguns indivíduos nas empresas; por outro lado, no entanto, devemos lembrar que, no geral, isso não tocaria a raiz do problema.

Percebe-se, então, que as organizações não se prepararam adequadamente para o ato de demitir, gerando a falta de respeito para com quem, em um momento sensível como o da demissão, espera um tratamento digno.

Além dos motivos das demissões serem imprecisos e aumentarem a sensação de insegurança, outros efeitos no indivíduo se refletem em três dimensões:

Dimensão financeira - é a primeira e talvez mais importante razão de preocupação com a perda do emprego. Sabendo que a maior parte dos profissionais depende

financeiramente do emprego, deduz-se que esse é um dos principais fatores de preocupação do indivíduo no tocante à demissão. Não obstante, boa parte dos executivos demitidos em períodos de crise econômica, mesmo aqueles que encontram uma recolocação mais rapidamente, podem demorar para reconquistar seus níveis de remuneração e benefícios equivalentes a quando foram demitidos (TOMASKO, 1990, p.44).

Os efeitos financeiros constituem uma etapa muito prolongada de recuperação, seja pelas economias utilizadas durante o período de desemprego, seja na retomada das mesmas condições salariais anteriores (TOMASKO, 1990).

Tomasko (1990) menciona pesquisa que demonstra que, para muitos executivos demitidos, os pagamentos de indenização acabam antes de eles encontrarem novos empregos. Um estudo de 2006 da ASTD (American Society for Training & Development) indica que metade dos executivos demitidos, acima dos 35 anos de idade, encontram trabalhos que pagam menos do que ganhavam antes. Esses executivos demitidos precisam, em média, de cinco anos para voltar a seu nível salarial anterior. A realidade parece ser que, para muitas pessoas que perdem seus empregos em indústrias declinantes, a probabilidade de retomar um trabalho semelhante em uma grande empresa é muito baixa.

Dimensão psicológica - grande parte das pesquisas sobre estresse mostra que a perda do emprego está entre as principais causas do fenômeno. De fato, psicólogos pesquisadores têm descoberto que algumas das situações mais estressantes na vida envolvem mudanças no trabalho. É fácil entender por que ser demitido ou receber um corte no salário ou passar por uma fusão de empresas aparecem como fatores psicológicos de maior efeito no indivíduo (PLUMÉZ, 1986).

Dimensão social, física e/ou psicossomática - reúne os efeitos de diversas outras situações, mas possuem em comum não serem tão frequentes quanto as anteriores, mas igualmente prejudiciais ao profissional. Motivos socialmente condicionados têm mais efeito no indivíduo e nas pessoas de seu relacionamento do que qualquer outro já mencionado. Realmente,

[...] a frustração de perder um emprego, às vezes sumariamente, e a árida perspectiva que algumas pessoas sentem ao ter de encontrar formas de reaproveitar suas habilidades, podem levar à depressão, a problemas de bebida e de drogas, dificuldades familiares, e outras disfunções físicas ou de dano mental (TOMASKO, 1990, p.44).

Especialistas em contato com casos de demissão, de todos os tipos e níveis, revelam, no entanto, que o efeito psicológico é mesmo o que aparece mais frequentemente:

A demissão pode ser uma experiência dolorosa, assustadora ou mesmo devastadora. Seus efeitos serão traumáticos, mesmo que tenha sido causada por redução de custos, associação, venda da empresa ou falta de adaptação do executivo. Os tipos e a intensidade das reações emocionais à demissão variam de indivíduo para indivíduo, mas a confiança em si mesmo sempre fica abalada, mesmo quando o empregado sente que a demissão foi feita sem motivos justificáveis. (GARCIA, 1989, p.11).

Outros estudos têm sido realizados sobre o processo demissional, trazendo à tona o aprendizado vivido, e no qual parece ter sido útil a experiência de casos traumáticos de divórcio. Plumez (1986), por exemplo, relata:

O sentimento de estar afundando é uma parte vital do processo de cura, um passo necessário para superar sua demissão e colocar a vida para frente. A psiquiatra Elisabeth Kübler-Ross descobriu que há seis estágios de emoção pelas quais as pessoas passam quando sabem que têm uma doença terminal. Conselheiros matrimoniais entendem que adultos que enfrentam o divórcio passam pelo mesmo processo. Conselheiros de carreira veem esses estágios em pessoas que foram despedidas: 1. Negação 2. Raiva 3. Barganha 4. Depressão 5. Aceitação 6. Esperança (PLUMÉZ, 1986, p.140).

Não bastassem as dimensões financeiras, psicológicas e sociais, inerentes ao processo demissional, a forma como a relação se encerra traz, também, um sentimento de perda da dignidade. Neste estudo, buscou-se identificar a ocorrência de práticas de violação de dignidade no ato da demissão involuntária de executivos.

2.3 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.

Dignidade, no sentido jurídico, se entende como a distinção ou honraria conferida a uma pessoa numa posição elevada, com cargo ou título de alta graduação. No direito canônico, dignidade é uma indicação de um cargo eclesiástico. 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).

2.3.1 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). Tomar medidas específicas que merecem respeito é também um ato de dignidade. O funcionário que trabalha eficazmente, apesar dos obstáculos, atinge a dignidade por meio do trabalho. Trabalhar com dignidade implica, portanto, defender os direitos humanos inerentes e tomar ações dignas de respeito por si mesmo e por outros.

Os trabalhadores de todos os setores da vida lutam para alcançar a dignidade e obter alguma medida de significado e autorrealização no trabalho. A conquista da dignidade no trabalho depende, portanto, da atividade criativa e intencional por parte dos trabalhadores. A dignidade pode ser alcançada por meio do orgulho das realizações produtivas, mesmo que estas possam ser modestas pelos padrões de outra pessoa. 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. Sem um mínimo de controle, sem dignidade, o trabalho torna-se insuportável (DE MAN, 1929; MARCUSE, 1991).

Trabalhar com dignidade é um elemento fundamental para uma vida bem vivida. A realização da dignidade no trabalho é um dos desafios mais importantes que as pessoas enfrentam em suas vidas. Garantir a dignidade dos funcionários é igualmente importante para as organizações, na medida em que tentam fazer uso efetivo de seus recursos humanos e sociais.

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, conforme Quadro 1.

Esses quatro desafios para o trabalho com dignidade - má gestão e abuso, excesso de trabalho, incursões em autonomia e contradições do envolvimento dos funcionários - ocorrem separadamente e em todas as combinações possíveis em organizações.

Quadro 1 – Dignidade no Trabalho

Dignidade no Trabalho	
Defesa da Dignidade	Agressões à Dignidade
Resistência aos ataques	Má gestão e abuso
Cidadania Organizacional	Excesso de Trabalho
Sistemas de significados independentes	Limites à autonomia
Relações Sociais no Trabalho	Contradições ao envolvimento dos funcionários

Fonte: Hodson e Roscigno (2004)

O significado psicológico do trabalho indica que ele é mais do que apenas ganhar dinheiro. É também dar às pessoas oportunidades de crescer e se desenvolver como seres humanos e seres criativos. O trabalho confirma a nossa dignidade humana, pois nos proporciona as interações sociais e a vida significativa.

2.3.2 A dignidade humana nas relações sociais

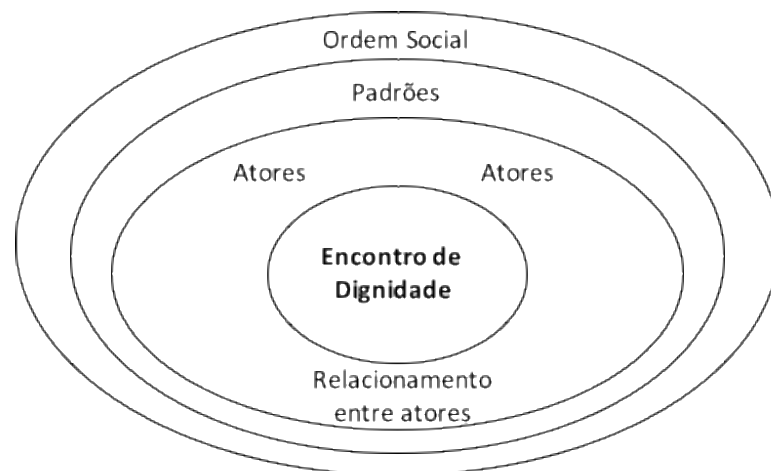
Jacobson (2009) desenvolveu o conceito de dignidade a partir da relação e da interação entre os atores sociais. Ele verificou que a dignidade tem duas formas que se distinguem, ao mesmo tempo que se completam. São elas: a dignidade humana e a dignidade social ou relacional.

A dignidade social é gerada nas interações entre indivíduos e entre coletividades e sociedades. Engloba dois aspectos que se relacionam intimamente, a dignidade que cada um percebe, a “autodignidade” (*dignity-of-self*) e a dignidade relacional (*dignity-in-relation*).

A autodignidade nasce da interação, isto é, como a pessoa se percebe e como esta percebe que é tratada pelos outros. Enquanto a dignidade relacional retrata o processo que reflete um valor, isto é, a valorização do indivíduo por meio dos seus atos e palavras inseridos num contexto temporal e espacial. Como consequência, a dignidade social pode ser aumentada ou diminuída por atos da própria pessoa ou na interação com outras. Assim, tanto a autodignidade quanto a dignidade relacional são produtos sociais e, por isso, a dignidade é passível de ser percebida, violada ou promovida.

Logo, cada interação humana possui o potencial para ser um “encontro de dignidade” (JACOBSON, 2009, p. 4), promovendo-a ou violando-a. Entretanto, a dimensão da dignidade de uma interação está relacionada a vários conjuntos de condições: posições dos atores individuais ou coletivos; características da relação entre os atores; características do cenário e a ordem social em que os atores e o encontro estão situados, como ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Condições de dignidade



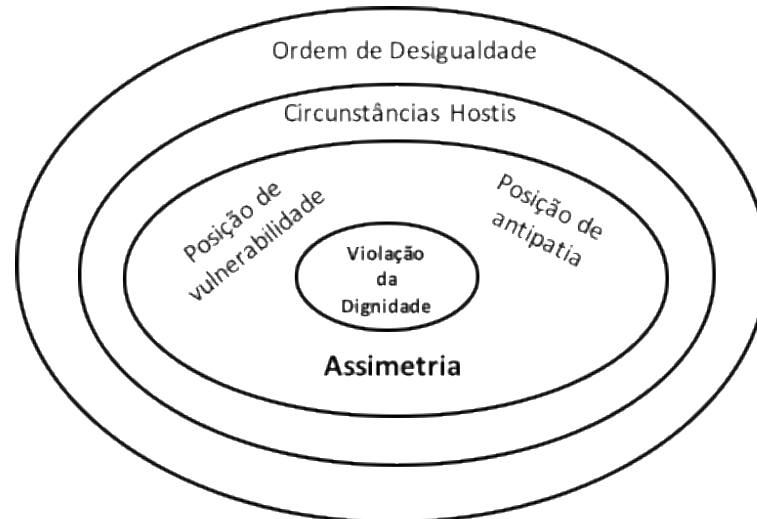
Fonte: Jacobsobn (2009)

Para Jacobson (2009), a promoção da dignidade está mais propensa a acontecer quando a relação entre os atores é de solidariedade, reciprocidade, empatia e confiança, seja no nível individual ou coletivo, podendo ocorrer em ambientes públicos e privados, físicos e sociais, onde os atores se envolvem em certos padrões habituais de comportamento.

No entanto, os encontros podem também violar a dignidade. O autor alerta que a violação é mais comum quando o relacionamento entre os atores é assimétrico, ou seja, quando um ator tem mais poder, autoridade, conhecimento, riqueza ou mais força que o outro. Essa relação assimétrica pode colocar uma das partes em situação de vulnerabilidade, configurando-se como um dos fatores de risco para a ocorrência e manutenção de um quadro de violação da dignidade.

Um ambiente propício à violação da dignidade ainda é caracterizado por variáveis como: atores em posição de antipatia, arrogância, hostilidade, impaciência. A violação está relacionada a uma ordem de desigualdade, em uma estrutura hierárquica rígida (JACOBSON, 2009):

Figura 2 – Elementos violadores da dignidade



Fonte: Jacobson (2009)

Jacobson (2009) destaca que, para uma interação social ser entendida como uma promoção ou violação da dignidade, não se depende apenas da ocorrência do fato mas também de um ato de interpretação. Sendo a própria interpretação um processo social, ela poderá gerar reações positivas ou negativas. Em um cenário de circunstâncias severas, os atores podem estar tão desgastados que qualquer questionamento ou recusa de cooperação pode ser interpretado como um ataque à dignidade.

Para este estudo, usamos explicitamente 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), no Quadro 2, 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.

Quadro 2 – Elementos que promovem e violam a dignidade

Elementos que promovem a dignidade		Elementos que violam a dignidade	
Contribuição	Oferecendo algo às pessoas.	Grosseria	Sendo gratuitamente desagradável ou mostrando desrespeito generalizado.
Disciplina	Realizando atividades rotineiras como limpeza e exercícios que são vistos como responsáveis e normais.	Indiferença	Demonstrar falta de consideração, atenção ou cuidado.
Independência	Ser autossuficiente.	Condescendência	“Falar baixo” ou falar com um adulto “como uma criança”.
Realização	Fazer o trabalho direito ou concluir de forma que atenda ou exceda as expectativas.	Rejeição	Ignorar ou desconsiderar os conhecimentos, habilidades, percepções, preocupações, necessidades e sentimentos de um ator.
Autenticidade	“Ser eu mesmo” ou honrar a própria individualidade.	Diminuído	Fazer um ator se sentir menor ou diminuído pela forma e conteúdo da interação.
Criatividade	Fazer ou compartilhar.	Indiferença	Considerar um ator invisível ou sem voz.
Enriquecimento	Fazer escolhas de consumo que são vistas como autoaperfeiçoamento.	Desprezo	Tratar um ator de uma forma que sugere que ele ou ela não tenha valor.
Transcendência	Superar a provocação ou tentação.	Dependência	Ser forçado a confiar nos outros para as necessidades básicas.
Restrição	Demonstra reserva emocional ou comportamental.	Intrusão	Transgressão dos limites corporais ou pessoais de um ator.

Controle	Encarregar-se de uma situação.	Objetivação	Tratar um ator como uma coisa.
Perseverança	Sobreviver em circunstâncias difíceis ou fazendo o melhor depois de uma tragédia ou desapontamento severo.	Restrição	Limitar a capacidade de um ator para dirigir sua própria vida.
Preparação	Fortalecendo para reduzir as expectativas, para revisitar os cenários que no passado violaram a dignidade.	Barganha	Tortura, mentira ou manipulação para ganho material ou vantagem psicológica.
Prevenção	Manter-se afastado de associações ou atividades que no passado levaram à violação da dignidade.	Agrupamento	Não vendo o ator não como indivíduo mas apenas como membro de um coletivo.
Ocultação	“Encobrir” situações embaraçosas.	Rotulagem	Marcar um ator com uma conotação de deficiência moral ou inferioridade social.
Resistência	Afirmar-se perante as ameaças à dignidade.	Difamação	Fazer um ator parecer ameaçador ou perigoso.
Reconhecimento	Reconhecer a humanidade que há nas pessoas e mostrar apreço.	Suspeita	Desconfiar ou tratar um ator como se ele ou ela cometesse maus atos.
Aceitação	Não realizar julgamento frente a diferença.	Discriminação	Tratar um ator mal baseado no status alcançado ou atribuído ou aparente pertença a um grupo de baixo status.
Presença	Manter-se junto a outras pessoas em situações difíceis.	Exploração	Usar um ator ou vê-lo apenas como um meio para um fim.
Nivelamento	Minimização da assimetria.	Exclusão	Fazer com que um ator se sinta indesejado ou deixado de fora de ambientes físicos / sociais.

Empoderamento	Trabalhar com outras pessoas para melhorar suas capacidades e competências.	Repulsa	Tratar um ator como se ele ou ela fosse nojento ou contaminado.
Cortesia	Demonstrar respeito comum.	Privação	Falta de acesso absoluto ou relativo às necessidades da vida.
Amor	Honrando e estimando os outros.	Bullying	Ameaçar ou intimidar um ator.
		Ataque	Usando força física para danificar ou degradar o corpo de um ator e o espírito.
		Degradação	Forçar um ator a se humilhar, comprometendo crenças intimamente ligadas, ou por associação forçada, com material ou práticas consideradas impuras.

Fonte: Jacobson (2009)

2.4 Valores humanos básicos

Uma das definições mais conhecidas do constructo valores é: “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).

Avançando nos estudos de Rokeach (1973), Schwartz (1994) define valores como “metas desejáveis e transituacionais, que variam em importância e servem como princípios na vida de uma pessoa”.

Também partindo de Schwartz (2006), no âmbito da teoria funcionalista dos valores humanos, Gouveia (2011) entende que os valores são compreendidos como aspectos psicológicos que se cumprem ao guiar os comportamentos e representar cognitivamente as necessidades humanas.

A teoria funcionalista dos valores, e o modelo anteriormente proposto por Schwartz (1992), visa oferecer uma tipologia universal dos valores humanos, pretendendo que este conjunto de valores seja universal (SCHWARTZ, 2006).

Segundo Rokeach (1973), os valores são um constructo motivacional importante, representando as necessidades humanas fundamentais. Seu papel é central no sistema cognitivo das pessoas, permitindo explicar atitudes, crenças e comportamentos. Eles não evoluem ou mudam em direção a um padrão determinado de sociedade, mas são reordenados ou combinados com a intenção de permitir que determinada cultura alcance estabilidade.

Assim, falar em valores como constructos relacionados às necessidades humanas não é algo recente, pois tal relação está em outros autores da Antropologia (KLUCKHOHN, 1951), Sociologia (PARSONS, 1952) e Psicologia (MASLOW, 1954). Assim, cabe destacar que os valores servem para explicar as atitudes, as crenças e os comportamentos das pessoas em contextos concretos da vida cotidiana, refletindo tanto sua orientação como suas necessidades.

Serão abordados os valores humanos básicos na perspectiva individual, a partir de Rokeach e Schwartz. Em seguida, serão tratadas as principais perspectivas acerca dos valores humanos, a partir da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos (GOUVEIA, 1998, 2003, 2013), a qual se configura como a base fundamental deste estudo. Os conceitos de valores foram identificados e simplificados no Quadro 3.

Quadro 3 – Resumo de definições de Valores por autor

<i>Autor</i>	<i>Conceito</i>
Rokeach (1973)	São crenças duradouras que “guiam e determinam atitudes em relação a objetos e situações, ideologia, apresentação do self a outros, avaliações, julgamentos, comparação de si com os outros e tentativas de influenciar os outros”.
Schwartz (2006)	“Metas desejáveis e transituacionais, que variam em importância, servem como princípios na vida de uma pessoa ou de outra entidade social”.
Gouveia et al. (2008)	“Admitimos as seguintes características consensuais para a definição de valores: - São conceitos sobre estados desejáveis de existência; - transcendem situações específicas; - assumem diferentes graus de importância; - guiam a avaliação e seleção de comportamentos; e - representam cognitivamente as necessidades humanas”.

Fonte: Elaborado pelo Autor a partir do referencial apresentado

2.4.1 Valores na perspectiva individual

No plano individual, de acordo com Ros (2006), as teorias sobre valores são úteis para caracterizar as prioridades que orientam os indivíduos, as bases motivacionais nas quais são apoiados os valores, servindo igualmente para entender as diferenças entre as pessoas. Esta autora enfatiza que as teorias, na perspectiva individual, são comumente relacionadas com tomadas de decisão e atitudes manifestadas pelos indivíduos. Portanto, tais teorias são úteis para o estabelecimento de relações entre as prioridades valorativas e os comportamentos dos indivíduos ou grupos que os priorizam. Como não poderia deixar de ser, esta exposição é iniciada com a obra de Rokeach, que pode ser considerado uma figura central na temática, dando contribuições importantes que foram acolhidas em diversos modelos dos valores, como os de Schwartz (1992) e Gouveia (2003).

2.4.1.1 Valores instrumentais e terminais de Rokeach

Milton Rokeach é um renomado pesquisador no campo dos valores, e visto como um dos que mais contribuíram para os avanços na área da Psicologia. Devido a suas contribuições, em especial para as teorias recentes dos valores humanos (SCHWARTZ, 1992; GOUVEIA, 1998, 2003), Rokeach é considerado o pai desta área.

Segundo Rokeach (1973), para que uma concepção sobre a natureza dos valores seja cientificamente fértil, é necessário que ela seja intuitiva e, ao mesmo tempo, passível de ser definida operacionalmente. Com isso, ele estabelece cinco pressupostos básicos, a saber: (1) o número de valores que uma pessoa possui é relativamente pequeno; (2) as pessoas possuem os mesmos valores independentemente da cultura; (3) os valores são organizados em sistemas de valores; (4) os antecedentes dos valores podem ser determinados pela cultura, sociedade, instituições e personalidade de cada indivíduo; e (5) as manifestações dos valores ocorrem em fenômenos considerados dignos de serem estudados e entendidos pelos pesquisadores das Ciências Sociais.

Baseado em tais pressupostos, este autor conceituou os valores como prioridades axiológicas que guiarão a vida das pessoas, podendo ser concebidos como “uma crença duradoura de que um modo específico de comportamento ou estado último de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo de comportamento ou estado final de existência oposto ou inverso” (ROKEACH, 1973, p. 5). Assim, ele os concebe como crenças transituacionais, hierarquicamente organizadas, que, uma vez internalizadas, passam a agir como guia do comportamento humano, tornando-se critério para julgar a si próprio, aos outros ou a situações particulares (ROKEACH, 1981). Afirma também que um valor é uma preferência e uma concepção do preferível, bem como uma concepção de algo que é pessoal e socialmente preferível (GOUVEIA, 1998; ROKEACH, 1973).

Todo este destaque deve-se ao fato de que Rokeach foi o primeiro a dar contribuições para a aplicação da teoria e utilização dos valores em maior escala, por meio da primeira medida elaborada para mensurar especificamente os valores humanos – o *Rokeach value survey*. Além disso, sua obra *The nature of human values* passou a ser considerada como referência obrigatória no âmbito dos valores humanos, visto que, segundo Gouveia et al. (2011), mais da

metade do conhecimento já obtido na área se iniciou ou deriva de tal obra.

Rokeach (1973), tendo em vista as contribuições de Kluckhohn (1951), concluiu que os valores humanos podem ser classificados de duas formas: como valores instrumentais ou terminais. O primeiro tipo reflete os valores que são adotados como um meio para alcançar o que é desejável, e representam modos de comportamento (por exemplo, ambicioso e responsável); enquanto o segundo diz respeito àqueles que são realmente desejáveis (por exemplo, igualdade e felicidade). Rokeach (1973) estima que o número total de valores terminais que uma pessoa possui é de aproximadamente uma dúzia e meia, e que o número total de valores instrumentais é várias vezes este número, talvez cinco ou seis dúzias, resumidos no Quadro 4.

Quadro 4. Tipos de valores instrumentais e terminais

Tipos de Valores	
Terminais	Instrumentais
Estados finais de existência	Modo de Comportamento
Pessoais	De competência
Centrados na própria pessoa, foco intrapessoal	Sua transgressão provoca vergonha, foco intrapessoal
Exemplos: <i>salvação, harmonia interior</i>	Exemplos: <i>lógico, inteligente</i>
Sociais	Morais
Centrados na sociedade, foco interpessoal	Sua transgressão provoca culpa, foco interpessoal
Exemplos: <i>um mundo de paz, amizade verdadeira</i>	Exemplos: <i>honesto, responsável</i>

Fonte: Rokeach (1973)

Com base nos estudos sobre as funções das atitudes, Rokeach (1973) concebeu seis funções dos valores, como segue: 1) critérios de orientação (tarefas como julgar, comparar, persuadir e racionalizar crenças, atitudes e comportamentos, que, de outro modo, seriam pessoal ou socialmente condenados moralmente); 2) resolução de conflitos e tomada de decisão (organização de princípios e regras aprendidos que ajudam a fazer uma escolha entre alternativas, solucionar conflitos e tomar decisões); 3) motivacional (os valores como guias das ações humanas no cotidiano, expressando suas necessidades básicas); 4) adaptativa (alguns

valores dão ênfase a modos de conduta ou estados finais que são de orientação adaptativa ou dirigidos para a utilidade); 5) ego-defensiva (sentimentos ou ações pouco aceitos podem ser modificados para algo mais aceitável, por meio de processos de racionalização e formação defensiva); e 6) conhecimento ou autorrealização (os valores fomentam a busca de significado e compreensão de si e do mundo e, conseqüentemente, a autorrealização). Deste modo, os valores são considerados essenciais à conduta humana e intimamente relacionados a ela.

2.4.1.2 Tipos motivacionais de Schwartz

Baseado nas contribuições de Rokeach, Schwartz talvez seja o autor mais reconhecido internacionalmente no âmbito dos valores humanos. Este reconhecimento advém principalmente do destaque transcultural que este autor deu aos valores, apresentando dados de dezenas de países (SCHWARTZ, 1992). Seu modelo é influenciado pelo que já havia sido exposto por Rokeach, mas ele traz contribuições importantes que vão além da testagem transcultural do constructo.

Schwartz desenvolveu duas teorias sobre os valores, uma em âmbito individual (SCHWARTZ, 1992, 2005) e outra em âmbito cultural (SCHWARTZ, 2006). Em nosso estudo, nos concentramos no âmbito dos valores individuais.

Inicialmente, Schwartz propõe uma definição de valores que traz elementos complementares àqueles já postulados por Rokeach. Para este autor, os valores podem ser compreendidos como “metas desejáveis que variam em importância e servem como princípio na vida de uma pessoa ou de outra entidade social”. Originalmente, Schwartz e Bilsky (1987) propuseram uma tipologia de valores que primasse por sua universalidade, reunindo evidências de validade intra e intercultural.

Além disso, Schwartz se propôs a mapear os valores em um espaço bidimensional, estruturando-os em dez tipos motivacionais. Esta estrutura possibilitou aos valores humanos uma utilização bem maior que o modelo proposto por Rokeach. Com os dez tipos motivacionais, houve um significativo ganho de sentido para a predição de comportamentos e atitudes em diferentes esferas, já que o modelo foi desenvolvido sob uma ótica universal, sendo, assim, independente da cultura em questão.

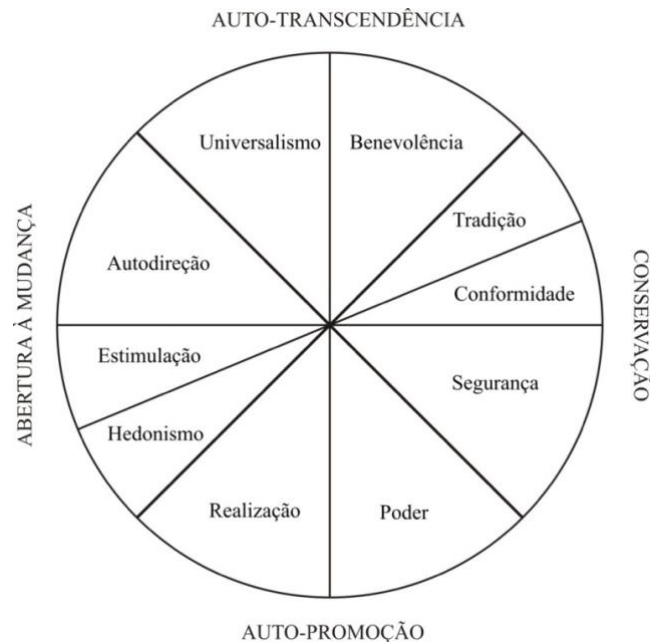
Apesar das contribuições inegáveis de Rokeach ao estudo dos valores, Schwartz tem sido considerado o principal referencial da área, desde a década de 1980, com pesquisas transculturais. Com ele, os valores humanos tornaram-se um dos mais destacados temas em Psicologia Social (ROHAN; ZANNA, 1996) e Psicologia Transcultural (SMITH; SCHWARTZ, 1997).

Schwartz e Bilsky (1990) consideram os valores humanos como concepções do desejável, que interferem na maneira como as pessoas selecionam suas atitudes e avaliam os eventos, transcendendo situações específicas, guiando as ações humanas e sendo organizados de acordo com sua importância relativa. Neste sentido, os valores são concebidos como atendendo a metas motivacionais e visando à satisfação de necessidades humanas. Tal definição demonstra elementos que foram agregados de outras teorias, como as de Kluckhohn (princípio do desejável) e Rokeach (natureza motivacional e importância relativa).

Em sua teoria, Schwartz (1992, 2005, 2009) identifica motivações básicas que caracterizariam os indivíduos, as quais se esperaria que fossem reconhecidas em todas as culturas. Esta suscetibilidade à universalidade ocorre porque os valores estão fundamentados em um ou mais dos três requisitos universais da existência humana, quais sejam: necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos de interação social coordenada, e necessidades de sobrevivência e bem-estar grupal (SCHWARTZ; BILSKY, 1987). Entretanto, mesmo havendo uma estrutura comum a todos, a importância que cada indivíduo ou grupo devota aos valores é que será substancialmente diferente; deste modo, as prioridades axiológicas são individuais e específicas, mas a estrutura da qual derivam é universal (SCHWARTZ, 2011).

Com base nessas ideias, Schwartz (2006) identificou dez tipos motivacionais que se comportariam de acordo com um padrão, em uma estrutura circular organizada em termos de compatibilidade e conflito. Deste modo, esta estrutura diz respeito a tais relações de conflito e congruência entre os tipos motivacionais, e não a sua importância relativa (SCHWARTZ, 1992), e que pode ser observada na Figura 3.

Figura 3. Estrutura circular de compatibilidade e conflito entre valor de Schwartz (1992)



Fonte: Schwartz (1992)

Como observado, o modelo proposto por Schwartz apresenta duas dimensões bipolares, as quais representam as oposições entre valores concorrentes. A primeira dimensão localiza-se no eixo horizontal, e é composta por Abertura à Mudança (estimulação e autodireção) e Conservação (segurança, conformidade e tradição); representa o conflito entre valores que enfatizam a independência de pensamento, ações e sentimentos e aqueles que enfatizam a ordem e a resistência a mudanças. A segunda dimensão é formada pela oposição da Autopromoção (poder, realização e hedonismo) e Autotranscendência (universalismo e benevolência); representa o conflito entre valores que enfatizam a preocupação com interesses próprios e aqueles que se preocupam com o bem-estar e interesse dos outros.

Esta teoria tem sido intensamente estudada em pesquisas transculturais, principalmente em amostras de estudantes e professores. Nessas pesquisas, realizadas nos cinco continentes e em mais de 70 países, observou-se que o significado dos dez tipos de valores é semelhante na maioria das culturas, com fortes evidências acerca das hipóteses de conteúdo e estrutura. As implicações de tais achados são importantes para a área de valores humanos e, especialmente, para a teoria de Schwartz, visto que possibilitam a comparação de grupos diferentes no que diz respeito a tais valores (KNAFO et al., 2011).

2.4.2 Teoria Funcionalista dos Valores Humanos

Após intenso estudo acerca das contribuições e teorias na área dos valores humanos, e tendo em vista as limitações das teorias pré-existentes, em especial no que concerne à fonte e natureza dos valores, Gouveia (1998, 2003; GOUVEIA et al., 2011) propõe a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. Supõe-se que os valores definem modos de orientação que estão 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 possui 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).

Com base nos pressupostos supracitados, Gouveia (1998) formulou a seguinte definição: os valores humanos básicos são “a) categorias de orientação, b) consideradas como desejáveis, c) baseadas nas necessidades humanas e nas pré-condições para satisfazê-las, d) adotadas por atores sociais, e) podendo variar em suas magnitudes e nos elementos que as definem” (GOUVEIA, 1998, p. 293).

Fundamentalmente, a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos focaliza as funções que os valores exercem. Apesar de serem escassos os estudos que enfocam as funções dos valores, Gouveia (1998, 2003; GOUVEIA et al., 2009) identificou duas delas que parecem ser consensuais: guiam as ações do homem - tipo de orientação (ROKEACH, 1973) e expressam suas necessidades - tipo de motivador (INGLEHART, 1977). A primeira função refere-se a uma dicotomia conhecida na literatura, principalmente, refletida nas ideias de individualismo-coletivismo (HOFSTEDE, 1984). 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.

Categorias de orientação. Ao utilizar o termo “categoria”, Gouveia (1998) deixa claro que considera os valores como algo diferente de conceitos outros como crenças, as quais se referem a condutas ou situações específicas, enquanto os valores são mais abstratos; atitudes, as quais são a organização de várias crenças quanto a um objeto ou situação específica, estão em maior número e são menos resistentes a mudanças que os valores (ROKEACH, 1973); necessidades, que, como dito por Kluckhohn (1951), ajudam na criação dos valores, mas são mais relacionadas à ideia de escassez, enquanto os valores incorporam a ideia da socialização (INGLEHART, 1991); e, ideais, os quais levam a uma conotação de inalcançável, oposta à ideia do desejável e possível, apresentada por Kluckhohn (1951). Considerar os valores como categorias também permite concebê-los como constructos latentes, cuja presença se faz perceber no dia a dia das pessoas (GOUVEIA, 2003).

Consideradas como desejáveis. Neste ponto, um adendo merece ser feito. Um valor não é apenas algo desejável pelo indivíduo, implicando algo correto e justificável; é também algo com que a cultura contribui para que o indivíduo dê maior importância a determinado conjunto de valores. Deste modo, valores humanos estão intrinsecamente associados à desejabilidade social, alguns mais do que outros, fato que pode contribuir para que haja maior número de correlações positivas entre eles (GOUVEIA, 2003). Este fator também exerce influência sobre o instrumento de medida adotado neste estudo – Questionário de Valores Básicos – QVB – como é explicado adiante, pois leva as pessoas a atribuírem mais importância àquilo que pensam ser esperado pela sociedade. Ainda é necessário destacar que o fato de os valores serem desejados pelos indivíduos faz com que aumente a resistência deles a mudanças (ROKEACH, 1973).

Baseadas nas necessidades e nas pré-condições para satisfazê-las. Diferentemente de Rokeach (1973) e Schwartz (1992), que assumem que as necessidades podem ser “transformadas em valores”, Gouveia (1998, 2003) considera apenas que são representações cognitivas de necessidades e pré-condições para satisfazê-las, que correspondem aos valores que guiam o comportamento, no sentido de evitar a predominância de interesses estritamente pessoais em questões que possam ameaçar a harmonia social (GOUVEIA, 1998, 2003).

Adotadas por atores sociais. Ao assumirem padrões desejáveis, as pessoas concebem os valores como sendo parte do seu repertório cognitivo. Eles são, deste modo, assumidos racional e/ou

moralmente pelos indivíduos, e não construídos por eles, fato este que justifica o caráter desejável ou preferível dos valores de outras pessoas (GOUVEIA, 1998, 2003).

Podendo variar em suas magnitudes e nos elementos que as definem. Não é quanto aos valores que as pessoas se diferenciam. Os valores são os mesmos de qualquer cultura, época ou clero; mudam-se, na verdade, as prioridades ou magnitudes dadas a eles. Ademais, alguns valores podem ter a mesma importância que outros, visto que a vida humana nem sempre é ipsativa, sendo apenas necessário escolher, forçosamente, um deles se o indivíduo se deparar com uma situação-limite (GOUVEIA, 1998; MASLOW, 1954).

Quanto aos elementos definidores dos valores, devido ao fato de serem constructos latentes, como concebe a teoria, podem ser operacionalizados em diferentes itens; as subfunções são as mesmas em qualquer lugar, mas os itens podem variar. Por exemplo, para representar a subfunção interativa, como tratada posteriormente, costuma-se utilizar os valores apoio social, convivência e afetividade; poder-se-ia pensar em valores diferentes para esta mesma subfunção, como amizade, carinho e amor.

Os valores pessoais são subdivididos em valores de experimentação e realização, enquanto os valores sociais subdividem-se em interativos e normativos. Não obstante, Gouveia (1998, 2003; GOUVEIA et al., 2009) inova ao apresentar um terceiro grupo, que se situa entre aqueles, e é compatível 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.

Quanto à segunda função – expressão de suas necessidades básicas – os valores podem ser classificados como materialistas (pragmáticos), que dizem respeito a ideias práticas, orientação para metas específicas e regras normativas, ou humanitários (idealistas), os quais expressam uma orientação universal, baseada em ideais e princípios abstratos (GOUVEIA et al., 2009; INGLEHART, 1977).

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

humanitário). O cruzamento dos eixos origina uma estrutura 3x2, composta por seis subfunções dos valores, distribuídas de forma equitativa: interativa, normativa, suprapessoal, existência, experimentação e realização. Estas compõem seis quadrantes: social-humanitário, social-materialista, central-humanitário, central-materialista, pessoal-humanitário e pessoal-materialista. Tal estrutura pode ser mais bem compreendida por meio da Figura 4.

Figura 4. Dimensões, funções e subfunções dos valores básicos

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

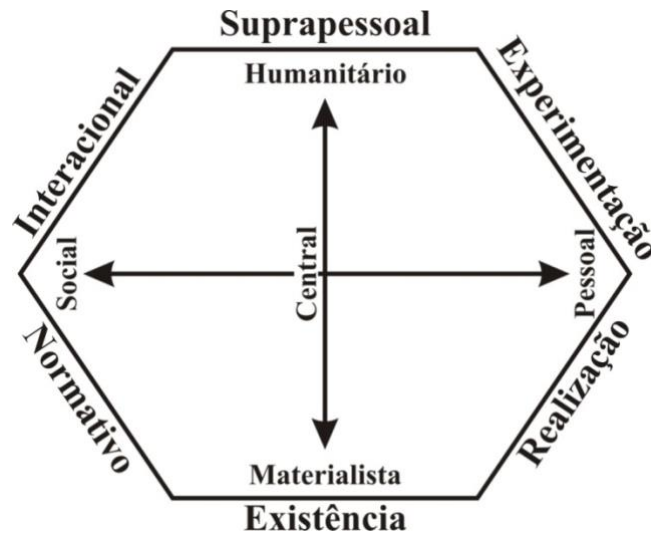
Fonte: Gouveia (2013)

A subfunção interativa (social-humanitário) compreende as necessidades de pertença, amor e filiação (ex: afetividade, apoio social e convivência). A subfunção normativa (social-materialista) representa o controle e as pré-condições indispensáveis à satisfação das necessidades, indicando a importância de preservar normas, tradições e culturas (ex: obediência, religiosidade e tradição). A subfunção suprapessoal (central-humanitário) representa as pessoas que costumam pensar de forma mais abrangente e abstrata, tomando decisões e se comportando a partir de critérios universais (ex: beleza, conhecimento e maturidade). A subfunção existência (central-materialista) refere-se às necessidades fisiológicas (como comer, beber e dormir) e à necessidade de segurança (ex: estabilidade pessoal, saúde e sobrevivência). A subfunção experimentação (pessoal-humanitário) remete à necessidade de satisfação fisiológica por meio do princípio de prazer (ex: emoção, prazer e sexualidade). Por fim, a subfunção realização (pessoal-materialista) representa um princípio que guia os indivíduos à busca de realizações materiais, interações sociais prósperas e funcionamento institucional adequado (ex: êxito, poder e prestígio).

Gouveia et al. (2008) abordam, ainda, a hipótese da congruência entre os valores, afirmando

que as correlações variam com relação à sua intensidade entre indivíduos. Esta ideia aponta para a existência gráfica de um hexágono, como pode ser observado na Figura 5.

Figura 5. Padrão de congruência das subfunções dos valores básicos



Fonte: Gouveia (2013)

Os autores sugerem a existência de três níveis de congruência: baixa, moderada e alta. Uma baixa congruência (lados opostos) é devida à independência destes grupos de valores, possuindo diferentes tipos de motivadores e de orientação. A congruência moderada caracteriza-se pelo fato de os valores estarem no mesmo motivador, mas possuindo diferentes orientações. Por fim, a congruência alta agrupa os valores com mesma orientação e com motivadores diferentes. Esta teoria, portanto, não considera a ideia de “conflito entre valores” (SCHWARTZ; BILSKY, 1987), mas o princípio de que os valores variam no grau em que são congruentes. A teoria prediz que as correlações entre as seis subfunções são predominantemente positivas, e que a correlação média deve ser mais alta e mais consistente entre pessoas mais maduras e autorrealizadas (GOUVEIA et al., 2008).

Tal como exposto, a teoria proposta por Gouveia (1998; GOUVEIA et al., 2011) apresenta-se como uma forma parcimoniosa e teoricamente fundamentada de se pensar os valores humanos, sendo construída com base na teoria da ação (KLUCKHOHN, 1951), passando por abordagem psicológica (MASLOW, 1954), e encontrando respaldo em modelos mais recentes (INGLEHART, 1977; SCHWARTZ, 1992).

As oposições entre tipos motivacionais antagônicos podem ser mais bem compreendidas na representação das duas dimensões bipolares que compõem o modelo. Enquanto uma dimensão contrasta “abertura à mudança” e “conservação”, a outra opõe “autopromoção” a “autotranscedência”.

A teoria de Schwartz discrimina dez tipos motivacionais que formam um continuum de motivações inter-relacionadas, dispostas na estrutura circular na qual os valores se inserem. Schwartz (2005, p. 31) argumenta que conceber os valores como inseridos em uma estrutura circular traz implicações para as relações dos valores com outras variáveis. Isso significa que os valores se relacionam com outras variáveis de forma integrada.

A relação de conflito entre valores presente na teoria de Schwartz foi contestada por Gouveia et al. (2008). Eles, ao defenderem, assim como Maslow (1954, apud GOUVEIA et al, 2008, p. 49), que o homem possui uma natureza essencialmente benévola, interpretaram o modelo de Schwartz como ambíguo e decidiram propor outra forma de entendimento a respeito de valores humanos e de como se organizam.

2.4.3 A natureza dinâmica dos valores e o impacto em sua hierarquia

Alguns estudos dedicaram-se em entender que variáveis e impactos poderiam ser suficientemente significativos, a ponto de causar mudança na hierarquia dos valores humanos básicos. Nada foi encontrado utilizando a violação da dignidade no ato da demissão, como impacto suficiente para alterar a hierarquia dos valores humanos. Estudos dedicados a pesquisar alterações na hierarquia de valores do indivíduo trazem relações com outras variáveis da vida e do cotidiano das pessoas.

Os valores, segundo Rokeach (1973), Tamayo et al. (1998) e Schwartz (2005a), podem ser compreendidos como sendo um esquema orientador de julgamentos que leva em conta as preferências do que é mais desejável para o indivíduo. Esses valores podem ser agrupados em tipos motivacionais diretamente ligados às necessidades mais básicas do ser humano, e, de acordo Tamayo (2005), os valores podem ser entendidos como preditores de comportamentos. Rokeach (1974) encontrou evidências de mudanças significativas de valores da cultura americana ao longo do período de 1968 a 1971, onde pode-se supor que a hierarquia de valores das pessoas mude durante a vida.

Segundo Schwartz (2005b, p. 91), “Idade, educação e gênero contribuem para explicar diferenças individuais em prioridades axiológicas porque essas variáveis representam situações diferentes de vida”. Essas situações exigem do indivíduo um processo de adaptação que acaba por reorganizar a importância dos valores na hierarquia dele.

Dentre os estudos que mais se aproximaram do tema desemprego, encontramos Johnson (2005) e Isaksson et al. (2004) que apresentaram possíveis relações entre fatos da vida cotidiana, tais como mudanças nos papéis familiares, casamentos, períodos de desemprego, nascimentos de filhos, associados à alteração na hierarquia de valores humanos dos indivíduos.

Rokeach (1974) trouxe evidências de mudanças significativas nos valores humanos com relação à idade dos indivíduos. A partir desse e de outros estudos, Rokeach (1981) ressalta a natureza dinâmica dos valores.

Seguindo o mesmo conceito da natureza dinâmica dos valores de Rokeach (1981), Sverko e Vidovic (1995), mesmo considerando os valores como metas estáveis, entendem que fatores externos podem afetar a hierarquia dos valores de um indivíduo.

Ainda, esta hierarquia de valores pode sofrer alteração a partir de motivações e variáveis internas. Uma mudança na forma de perceber um determinado fato ou ocorrência pode contribuir para uma reflexão interna e levar a uma reorganização dos valores no campo pessoal (HOFSTEDE, 1981).

2.4.3.1 Relação dos Valores Humanos com as variáveis da vida

As circunstâncias da vida dos indivíduos propiciam oportunidades para expressar alguns valores mais facilmente que outros. Algumas circunstâncias podem impor barreiras para a expressão dos valores, ou seja, as circunstâncias da vida fazem a busca por determinados valores mais ou menos compensadora ou difícil (TAMAYO, 2005).

As pessoas adaptam seus valores às circunstâncias, e a importância atribuída a um valor depende da facilidade de obtenção deste ou daquele valor (SCHWARTZ; BARDI, 1997).

A educação, idade, gênero e outras características dos indivíduos determinam em grande parte as circunstâncias de vida que estes indivíduos vivenciarão.

Educação

Quanto mais se vai à escola, mais provável é que se experimente liberdade de ação, pensamento independente e experimentação sem supervisão e controle. Pessoas com maior nível de escolaridade tendem a encontrar empregos que propiciem melhores condições de trabalho (TAMAYO, 2005). Educação combina a variável idade, já que ainda na adolescência é quando se planeja e executa, através das escolhas de estudo, aquilo que supostamente se deve ser para o resto da vida. Mudanças nas escolhas, descobertas de novas habilidades e sonhos alterarem-se e pressionam os valores vigentes.

Idade

As diferenças nas fases da idade impactam os valores em três momentos: eventos históricos que impactam em faixas etárias, envelhecimento físico e fases da vida.

Faixas Etárias – Inglehart (1997) demonstrou que, em grande parte do mundo, pessoas mais velhas dão mais importância aos valores materialistas do que as pessoas mais jovens, dado que estes ainda não pensam em segurança como um valor imediato. A própria adolescência com a vida adulta que expõe o conflito da dependência para a necessidade de independência. Ou seja, os adolescentes formam valores, que muito rápido serão revistos.

Envelhecimento Físico – Força, energia, velocidade cognitiva, memória e acuidade dos sentidos diminuem com a idade (SHAIE; WILIS, 1991). Embora estas fases possam variar muito no tempo, é uma ação irreversível.

Fases da Vida – Oportunidades, exigências e restrições associadas com fases da vida (WEINERT; SHERROD, 1986) podem causar diferenças de idade em valores. Passa-se pelo ciclo de construir um caminho profissional seguro e construir uma família, em que as exigências por realizações pessoais são grandes.

Gênero

Prince-Gibson e Schwartz (1998) discutem as teorias das diferenças de gênero. Psicanalistas argumentam que as mulheres são mais relacionadas e apegadas a outros que os homens, enquanto estes são mais autônomos e individualizados (CHODOROW, 1990). Teorias feministas culturais apontam para a condição de “ser-em-relação” da mulher em contraste com a maior autonomia masculina (SCOTT, 1988). Estas teorias afirmam que mulheres mostram

mais cuidados com cuidados éticos e responsabilidade, enquanto homens focam mais em uma ética de direitos baseada na justiça (GILLIGAN, 1982).

A teoria dos valores nos possibilita descobrir que os antecedentes normalmente influenciam a importância dos diversos valores alterando comportamentos e necessidades e alterando os valores (TAMAYO, 2005).

Este estudo analisa a alteração na hierarquia dos valores humanos em executivos, considerando como impacto suficiente terem sofrido violação de dignidade no ato da demissão, e segmentando-os por gênero e idade, que são variáveis que trazem experiências e fases, o que, por si só, já produz alteração no sistema de valores durante a vida.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

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.

Para o objetivo específico número um - identificar a existência de violação de dignidade no ato da demissão dos executivos participantes da pesquisa, foi empregada abordagem qualitativa mediante entrevistas e análise de conteúdo.

Para os objetivos específicos 2, 3 e 4, utilizou-se a abordagem quantitativa e os dados foram tratados mediante análise descritiva e inferencial.

3.1 Fase Qualitativa

A pesquisa qualitativa ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes.

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 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.

3.1.1 A entrevista semiestruturada e o roteiro

A pesquisa qualitativa fornece uma narrativa da visão de realidade dos indivíduos, sendo altamente descritiva. Ela ainda coloca ênfase nos detalhes situacionais, permitindo uma boa descrição dos processos. O propósito do método é explorar o subjetivo pessoal do entrevistado na sua experiência vivida, que é expressa de forma descritiva, no sentido de responder a indagações do tipo: “quem disse o que, a quem, assim como também, como, onde, e por quê”. (BARDIN, 2006).

A entrevista qualitativa é importante pois fornece *insights* que são difíceis de serem obtidos.

Pode fornecer bases para compreender processos de gestão e pode humanizar a pesquisa, realçando as interações humanas e os significados do fenômeno.

O roteiro de entrevistas (Apêndice 1) 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.

O roteiro de entrevista foi estruturado em três partes: dados da entrevista, com data e local; dados do entrevistado, com idade e grau de instrução; e, por último, reflexões sobre o ato da demissão, a fim de obter as respostas conforme os objetivos específicos.

3.1.2 Sujeitos Entrevistados

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.

Para selecionar os sujeitos a serem entrevistados, foram utilizados dois critérios:

- a) Tempo – executivos que ingressaram no programa de transição de carreira, e que estavam com menos de 30 dias decorridos do ato de sua demissão;
- b) Gênero – quantidade equilibrada entre homens e mulheres.

Quadro 5. Perfil dos sujeitos participantes das entrevistas qualitativas

ENTREVISTA 1	ENTREVISTA 2	ENTREVISTA 3	ENTREVISTA 4	ENTREVISTA 5	ENTREVISTA 6	ENTREVISTA 7
<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>
Masculino	Masculino	Masculino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino
46 anos	39 anos	52 anos	37 anos	41 anos	48 anos	50 anos
Diretor de RH	Diretor Logística	Presidente	Diretora de RH	Diretora de Marketing	VP Financeiro	VP Financeira
Multinacional	Multinacional	Multinacional	Multinacional	Nacional	Multinacional	Multinacional
11 anos na empresa	6 anos na empresa	6 anos na empresa	4 anos na empresa	3 anos na empresa	5 anos na empresa	4 anos na empresa
ENTREVISTA 8	ENTREVISTA 9	ENTREVISTA 10	ENTREVISTA 11	ENTREVISTA 12	ENTREVISTA 13	ENTREVISTA 14
<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>	<i>Violação Dignidade</i>
Feminino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino
43 anos	38 anos	51 anos	43 anos	46 anos	39 anos	43 anos
Diretora Comercial	Diretora Regional	Diretor Jurídico	Diretora de RH	CFO	CFO	Diretor de Marketing
Multinacional	Nacional	Multinacional	Multinacional	Nacional	Multinacional	Multinacional
8 anos na empresa	3 anos na empresa	21 anos na empresa	5 anos na empresa	7 anos na empresa	4 anos na empresa	2 anos na empresa

Fonte: Elaborado pelo autor

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.

3.1.3 A análise de conteúdo

Há diferentes técnicas que podem ser utilizadas na análise de dados qualitativos, mas a análise de conteúdo consiste numa técnica de análise de dados que vem sendo utilizada com frequência nas pesquisas qualitativas no campo da Administração, assim como na Psicologia, na Ciência política, na Educação, na Publicidade e, principalmente, na Sociologia. Como observa Flick (2004), a pesquisa qualitativa é recente e ocorreu concomitantemente em diversas áreas, tendo cada uma delas se caracterizado por um embasamento teórico específico, por conceitos de realidade específicos, e por seus próprios programas metodológicos.

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados. Como afirma Chizzotti (2006, p. 98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Qualquer técnica de análise de dados, em última instância, significa uma metodologia de interpretação. Como tal, possui procedimentos peculiares, envolvendo a preparação dos dados para a análise, visto que esse processo “consiste em extrair sentido dos dados de texto e imagem” (CRESWELL, 2007, p. 194). Contudo, entre as diferentes estratégias analíticas, os processos e os termos diferem, e a análise de conteúdo também apresenta peculiaridades.

Cabe salientar que, por mais que muitos autores abordem a análise de conteúdo, até mesmo utilizando conceitos diferenciados e diferentes terminologias para as diversas etapas da técnica, nesta pesquisa toma-se como base a conceituação de Bardin (2006), bem como as etapas da técnica explicitadas por este autor.

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). Diante dessa diversificação e também por aproximação terminológica, optou-se por elencar as etapas da técnica segundo Bardin (2006), que as organiza em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material; e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se da organização propriamente dita, por meio de quatro etapas: (a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contato com os documentos coletados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que será analisado; (c) formulação das hipóteses e dos objetivos; (d) referenciação dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a sua determinação por meio de recortes de texto nos documentos de análise (BARDIN, 2006).

A exploração do material constitui a segunda fase, que consiste na definição de categorias

(sistemas de codificação) e na identificação das unidades de registro (unidade de significação para codificar corresponde ao segmento de conteúdo a ser considerado como unidade-base, visando à categorização e à contagem frequencial) e das unidades de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registro, que corresponde ao segmento da mensagem, a fim de compreender a significação exata da unidade de registro). A exploração do material consiste numa etapa importante, porque vai possibilitar ou não a riqueza das interpretações e inferências. Esta é a fase da descrição analítica, a qual diz respeito ao corpus (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos. Dessa forma, a codificação, a classificação e a categorização são básicas nesta fase (BARDIN, 2006).

A terceira fase diz respeito ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Nesta etapa ocorre a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais; é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica.

Após as três fases, pode-se selecionar as palavras e frases que permitiram a análise semântica na base de executivos, e, com isto, definir a amostra e entender a existência de violação de dignidade no ato da demissão.

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).

Utilizou-se a mudança de rotação da gravação, colocando a fala em velocidade reduzida, facilitando uma melhor digitação e análise do texto que deve ser considerado na transcrição. Os vícios de linguagem, cacoetes, sinais e gemidos desnecessários, tais como né, hum, etc., foram desconsiderados, porém, sem perder a essência, teor e lógica da expressão, não afetando o conteúdo e a análise.

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. As entrevistas foram transcritas pelo autor deste trabalho, e formaram a base que apoia a construção de dados, além de nossa reflexão inicial e análise. O dado, neste sentido, é entendido como a unidade mais simples, que reflete o conhecimento, e constitui a definição menos elaborada da realidade que

se pode conhecer.

Utilizou-se para a codificação dos dados a atribuição de nomes, e agrupamos os trechos das falas de acordo com a semelhança de significado. O processo de codificação que utilizamos foi do tipo aberto e indutivo, no qual o conjunto de categorias não foi preestabelecido, mas sim produto da própria codificação.

O processo de codificação e categorização foi marcado por leituras e releituras das entrevistas. Além disso, as gravações e as anotações realizadas foram consultadas até que ficasse clara a compreensão do significado da fala.

3.2 A fase da pesquisa quantitativa

Este item tem por objetivo descrever o método quantitativo empregado para responder as questões de pesquisa levantadas. Para isso, descreveu-se as fases da pesquisa, as técnicas de coleta de dados, e as ferramentas utilizadas para sua interpretação.

A estratégia adotada para esta fase do projeto é de natureza quantitativa. Para Creswell (2007), um estudo quantitativo é um meio de testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis. Essas variáveis podem ser medidas por instrumentos, para que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos.

Para atingir os objetivos deste trabalho, 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.

Forza (2002) declara que o propósito de uma pesquisa tipo *survey* não é necessariamente a criação de uma teoria, mas sim o desenvolvimento e aprimoramento de teorias já existentes, o que configura o presente estudo. 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). Além disso, foi utilizado um sistema no qual se pôde

garantir o anonimato dos respondentes, embora essa ferramenta de coleta de dados não forneça a garantia de que o participante convidado tenha sido o verdadeiro respondente das questões que lhe foram enviadas pela internet.

3.2.1 Seleção da Amostra

Para selecionar a amostra de executivos que fizeram parte desta etapa da pesquisa, foram realizados os seguintes procedimentos:

1. Selecionaram-se todos os depoimentos dos executivos que na época estavam com menos de 30 dias da data de sua demissão.
2. Analisaram-se os depoimentos mediante categorias identificadas na análise de conteúdo empregada para o alcance do objetivo 1.
3. 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.

3.2.2 Web Semântica – algoritmos de busca dos participantes

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).

A *Web Semântica* surge como um avanço à *Web* atual, fornecendo informações com um significado mais bem definido, integrando o trabalho de análise humana e computacional, de forma que trabalhem em cooperação (BERNERS-LEE; HENDLER; LASSILA, 2001).

A *Web Semântica* permitiu melhorar e ajustar o processo de busca, utilizando a semântica das informações, o que atualmente é conhecido como *Busca Semântica* (BERKLEY et al., 2009).

Mangold (2007) define busca semântica como sendo um processo de recuperação de documentos, que explora o conhecimento de domínio e contexto semântico de termos de consulta, para aumentar a precisão e revocação das consultas.

A criação do algoritmo, dada sua simplicidade de busca em uma base estática e não numa base web de conteúdos em constante transformação, foi realizada por profissional especializado, porém seguindo a classificação de componentes para busca semântica de Mangold (2007).

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*.

Quadro 6 – Base de dados dos depoimentos de executivos

Base Total de Depoimentos	1.450	
<i>Violação de Dignidade Identificada</i>	1.086	Após a aplicação dos algoritmos de busca semântica, 1.086 casos de violação de dignidade no ato da demissão foram encontrados.
<i>Amostra para fase Quantitativa</i>		
<i>Respondentes Válidos V.1 (desemprego)</i>	598	Respostas da Fase Qualitativa - primeira aplicação QVB v.1
<i>Respondentes Válidos V.2 (pleno emprego)</i>	446	Respostas da Fase Qualitativa - segunda aplicação QVB v.2
<i>Amostra Final - Completa</i>		

Fonte: Elaborado pelo autor

3.2.3 Instrumentos

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.

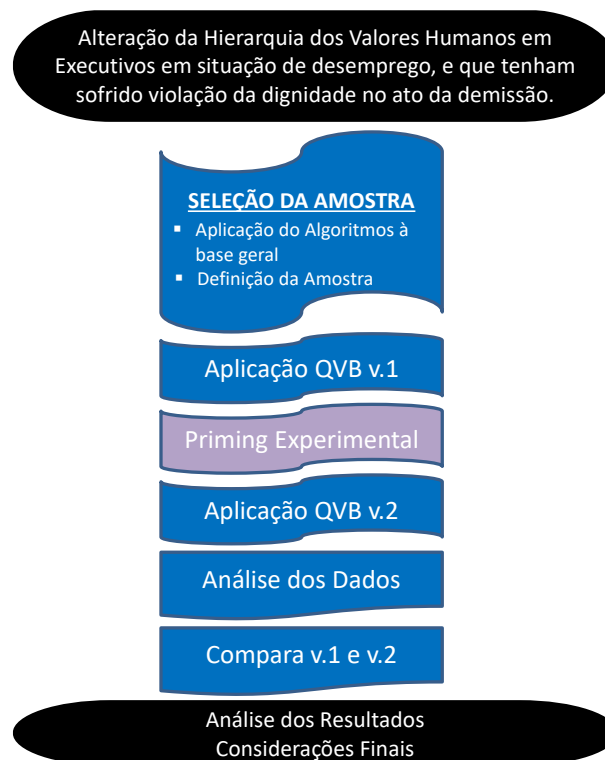
O questionário dos valores básicos (QVB) foi elaborado inicialmente em português e espanhol, com 66 itens (GOUVEIA, 1998). Posteriormente, foi desenvolvida uma versão abreviada apenas em português, com 24 itens (GOUVEIA, 2003), e, mais recentemente, a que tem sido mais amplamente empregada, formada por 18 itens (GOUVEIA et al., 2008) e pautando-se pela parcimônia, versão esta que foi submetida aos participantes deste estudo.

Os respondentes indicaram a importância que cada valor tem como princípio-guia em suas vidas, utilizando uma escala de resposta de 1 (totalmente não importante) a 7 (extremamente importante). Os respondentes foram solicitados a indicar no fim do questionário os valores menos e mais importantes de todos, os quais receberam as pontuações 0 e 8, respectivamente. Essas pontuações substituíram as respostas previamente dadas aos valores correspondentes.

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.

Para cada item foram apresentados dois descritores, de modo a representar o conteúdo inerente ao valor. Por exemplo, saúde é descrita em termos de “preocupar-se com sua saúde antes de ficar doente” e “não estar enfermo”; tradição sugere “seguir as normas sociais de seu país” e “respeitar as tradições de sua sociedade”. Esses valores são distribuídos equitativamente nas seis subfunções valorativas previamente descritas. Para responder os itens, o participante deveria ler cada um e avaliar sua importância como um princípio-guia na sua vida, utilizando uma escala de sete pontos: de 1 (totalmente não importante) a 7 (extremamente importante).

Figura 6 – Esquema metodológico da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor

3.2.4 Aplicação do QVB – Fase I

Uma vez definida a amostra total dos participantes desta pesquisa de 1086 casos, iniciou-se a aplicação do Questionário de Valores Básicos – QVB, fase I, aqui denominada QVB v.1.

Esta etapa consistiu na aplicação do QVB v.1 em executivos em situação de desemprego, e cujo ato da demissão foi considerado como uma violação de dignidade, portanto, uma reflexão sobre o momento atual, com seus sentimentos e valores, no ato da aplicação.

De posse de todos os endereços de e-mail, constantes da base de dados, foi enviado um convite para participação na pesquisa, esclarecendo e detalhando todo o estudo.

Visando não prejudicar o dia a dia dos executivos participantes, bem como os processos e o ambiente interno da organização (consultoria de transição de carreira, que permitiu o acesso aos executivos em suas bases de dados), adotaram-se as seguintes medidas:

- De forma a não discriminar ninguém, todos os executivos constantes da base de dados foram convidados a participar da pesquisa, mesmo antes de finalizado o processo da *web* semântica, para acelerar o seu início, e também para evitar o desgaste de explicar o motivo de uma parcela dos executivos não ter sido selecionada;
- Após a seleção dos executivos para a amostra final, formada por aqueles que tiveram o reconhecimento de violação da dignidade identificado por meio da busca semântica, eles foram codificados diferentemente dos demais participantes, apenas identificando-os para a separação de seus questionários, mas sem romper o compromisso de anonimato previamente estabelecido;
- A aplicação do QVB v.1 foi feita por formulário online, enviado ao e-mail de cada um dos 1.450 executivos, conforme a codificação específica acima relatada. O questionário foi aplicado em 100% dos executivos em transição de carreira e que aderiram ao convite, para evitar o sentimento de discriminação e para preservar o ambiente interno da empresa, porém, foram estudados apenas aqueles casos em que foi identificada violação de dignidade.

Foi solicitado aos executivos que respondessem o QVB v.1 sem interrupções, para garantir a concentração e uniformidade, o que poderia inclusive ser feito em alguma das sessões no escritório da consultoria, porém, não obrigatoriamente. Com base no piloto realizado no final de 2016, entendeu-se que 20 minutos seriam suficientes para se responder com qualidade todas as 18 questões em formato de escala Likert. Assim, como forma de controle de qualidade, questionários respondidos em tempo superior a 40 minutos, ou respondidos em duas datas distintas, mesmo que abaixo de 40 minutos, foram descartados.

O prazo para a realização desta etapa de aplicação do QVB v.1 foi de 20 dias corridos, havendo, a cada cinco dias, um lembrete e um chamado à participação para toda a base, uma vez que, depois de codificados, não poderiam mais ser identificados, garantindo o anonimato.

3.3 O *Priming Experimental*

O *priming* é um fenômeno cognitivo cuja utilização vem ganhando destaque nos últimos tempos. Pode ser definido como um processo pelo qual um indivíduo é apresentado a um estímulo que pode influenciar sua resposta a um estímulo sequencial (KOLB; WISHAW, 2003). Fisiologicamente, seu processo decorre da ativação das redes neurais, que espalham o

estímulo para as regiões de informação na memória que estão relacionadas ou associadas ao conteúdo, influenciando sua resposta (BARGH; BROWNELL; HARRIS, 2009). A ativação dessas redes ocorre de maneira inconsciente, ou seja, o indivíduo não participa voluntariamente de tal processo (BARGH, 1982). Segundo Bargh, Brownell e Harris (2009), o *priming* destaca-se não só por seu potencial para influenciar o comportamento mas também pela sua presença generalizada.

Assim, a aplicação do *priming* tem como objetivo promover, na memória, um conteúdo do passado de pleno emprego e do exercício da atividade laboral executiva, permitindo influenciar sua resposta atual, com base em conteúdos e experiências do passado recente, de maneira inconsciente. A utilização do efeito *priming* 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).

3.3.1 Procedimentos gerais do *Priming*

Os procedimentos realizados nesta etapa do projeto de pesquisa ocorreram concomitante à aplicação do QVB v.2, pois foi o estímulo do *priming* que objetivou remetê-los ao momento de emprego e sucesso profissional.

Antes do início do preenchimento do QVB v.2, realizado 20 dias após a primeira aplicação (QVB v.1), houve atividades prévias executadas pelos executivos, de forma a permitir que o efeito *priming* pudesse estimular a retomada do período de trabalho, sucesso e segurança profissional.

Imediatamente após abrir o *link* recebido, o executivo foi informado de todos os procedimentos que deveria seguir, para então responder o QVB v.2, e que consistiram em três atividades prévias ao preenchimento do questionário.

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 (caso real de 2009,

vivido e selecionado pelo autor desta pesquisa, constante do Apêndice 2), 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.

Este texto era simples e objetivo, não ultrapassando 10 minutos de leitura (pré-testada pelo autor), e se concentrava muito mais nos aspectos emocionais do que nos aspectos técnicos. Era semelhante a uma avaliação de desempenho, ou mesmo a um *feedback* positivo recebido da alta direção da companhia.

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.

Figura 7. Imagem do vídeo de Steve Jobs - 2005.



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=yw5fuDMbLYg>

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.

Nesta atividade de produção escrita, o aprendizado obtido com o piloto realizado ao final de 2016 demonstrou que, se o executivo tivesse a obrigação de descrever por escrito tal experiência

em muitas linhas (foram 20 linhas no mínimo, exigidas no piloto), o índice de desistência seria muito grande.

Como referência, no piloto aplicado em 2016 não havia o texto inicial do *feedback* da alta administração, relativo ao projeto da indústria de embalagem, e também não havia o vídeo acima mencionado. 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).

Este excesso de rigor no projeto-piloto reduziu os então 89 participantes da fase I para 34 participantes na fase II. Ou seja, apesar de apenas 38% dos executivos concluírem a fase II, o monitoramento permitiu identificar que 100% dos participantes da fase I receberam e abriram seus links, iniciaram o processo, porém desistiram na fase de redação de seus casos de sucesso.

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.

3.3.2 Aplicação do QVB – Fase II

O QVB v.2 ocorreu 20 dias após a aplicação do QVB v.1, e esta fase de aplicação estava diretamente relacionada com as atividades do *priming*, ocorrendo imediatamente após a conclusão dos exercícios propostos.

Ocorreu no mesmo formato da fase I, ou seja, aplicação online das 18 questões no formato Likert. Nesta etapa houve o rodízio das perguntas, mesmo considerando o prazo de 20 dias entre a primeira (QVB v.1) e segunda (QVB v.2) aplicações.

Da mesma forma, o prazo concedido foi de 20 dias para a execução desta etapa, também seguida de *follow-ups* e lembretes a cada cinco dias, para toda a base de participantes.

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

3.4.1 Teste de Wilcoxon

Uma amostra A_1 é submetida a um tratamento T_1 , e o seu efeito é medido. Posteriormente, essa mesma amostra, chamada agora de A_2 , é submetida a um segundo tratamento T_2 , medindo-se o seu efeito pela mesma variável usada no primeiro tratamento.

Comparando-se o efeito dos dois tratamentos em cada elemento da amostra, podem ocorrer três alternativas:

- a) O efeito aumentou (+);
- b) O efeito diminuiu (-); e
- c) O efeito permaneceu o mesmo (=).

Até este ponto, o teste seria idêntico ao chamado teste dos sinais. A diferença, porém, é que, no teste de Wilcoxon, leva-se em conta a magnitude do aumento ou da diminuição, e não apenas a direção da variação para mais ou para menos.

Assim, para cada par vinculado A_1/A_2 , calcula-se a diferença numérica $T_1 - T_2$. Essa diferença poderá ser positiva, negativa, ou igual a zero (quando não houver variação, sendo $T_1 = T_2$).

Uma vez calculadas todas as diferenças entre os valores obtidos para cada par de dados, essas diferenças são ordenadas pelo seu valor absoluto (sem considerar o sinal), substituindo-se então os valores originais pelo posto que ocupam na escala ordenada.

Feito isso, atribui-se a cada um desses novos valores dos dados o mesmo sinal que eles tinham antes da transformação em postos.

A filosofia do teste presume que, se os tratamentos forem idênticos, a soma dos postos com sinais positivos será equivalente à soma dos postos com sinais negativos.

Tabela 1. Modelo de Wilcoxon

IC de Postos Sinalizados de Wilcoxon: EXPERIMENTACAO 1 BT; EXPERIMENTACAO 2 BT

	N	N*	Mediana Estimada	Intervalo de		
				Confiança Atingida	Confiança Inferior	Confiança Superior
EXPERIMENTACAO 1 BT	34	1	4,833	95,1	4,667	5,167
EXPERIMENTACAO 2 BT	34	0	4,833	95,1	4,500	5,167

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: EXPERIMENTACAO 1; EXPERIMENTACAO 2

Teste de mediana = 5,000 versus mediana < 5,000

	N	N*	Teste de Wilcoxon	Mediana		
				P	Estimada	
EXPERIMENTACAO 1 BT	34	1	27	135,5	0,101	4,833
EXPERIMENTACAO 2 BT	34	0	28	144,5	0,093	4,833

SÃO IGUAIS

O teste de Wilcoxon calcula um valor z, ao qual está associado um valor de probabilidade. Essa probabilidade traduz o grau de possibilidade de ocorrência desse valor de z por mero acaso, e não por efeito dos tratamentos efetuados ($T1 = T2$). No caso do GMC software, o programa já faz automaticamente o cálculo da probabilidade do z obtido pelo teste, não havendo necessidade de consultar qualquer tabela.

3.4.2 Teste dos sinais

Uma amostra A1, submetida a um tratamento T1, e o seu efeito é medido.

Posteriormente, essa mesma amostra, chamada agora de A2, é submetida a um segundo tratamento T2, medindo-se o seu efeito pela mesma variável usada no primeiro tratamento.

Comparando-se o efeito dos dois tratamentos em cada elemento da amostra, podem ocorrer três alternativas:

- O efeito aumentou (+);
- O efeito diminuiu (-); e
- O efeito permaneceu o mesmo (=).

Os dados são codificados apenas como 1 ou 0, para os valores maior e menor de cada par. O valor real do dado não afeta o teste.

Calculando-se a frequência em cada uma das duas primeiras alternativas, e desprezando-se a terceira, em que não houve alteração, pode-se estimar se as frequências dos sinais + e - devem ser consideradas estatisticamente diferentes ou não.

A decisão estatística envolve o cálculo binomial da probabilidade de os sinais + e – terem aquelas frequências por mero acaso.

Quando os pares vinculados foram medidos quantitativamente, de forma que foi possível estabelecer não só a hierarquia mas também o quanto um membro do par é maior ou menor do que o outro, o teste mais preciso foi o de Wilcoxon.

Tabela 2. Modelo de Teste de Sinal

IC do Sinal: EXPERIMENTACAO 1 BT; EXPERIMENTACAO 2 BT

Intervalo de confiança do Sinal para mediana

	N	N*	Mediana	Intervalo de		Posição	
				Confiança	Confiância		
EXPERIMENTACAO 1 BT	34	1	5,000	0,9424	4,667	5,333	12
			0,9500	4,625	5,333	INL	
			0,9757	4,333	5,333	11	
EXPERIMENTACAO 2 BT	34	0	4,833	0,9424	4,667	5,000	12
			0,9500	4,625	5,041	INL	
			0,9757	4,333	5,333	11	

Teste do Sinal para Mediana: EXPERIMENTACAO 1 BT; EXPERIMENTACAO 2 BT

Teste do Sinal para a mediana = 5,000 versus < 5,000

	N	N*	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
EXPERIMENTACAO 1 BT	34	1	15	7	12	0,3506	5,000
EXPERIMENTACAO 2 BT	34	0	17	6	11	0,1725	4,833

SAO IGUAIS

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados são apresentados neste capítulo, de acordo com os objetivos estabelecidos para o projeto.

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: 1) identificar a ocorrência de práticas de violação de dignidade em processos de demissão de executivos; 2) analisar a relevância dada por executivos aos valores humanos básicos nas fases de pleno emprego e de desemprego; 3) entender se a relevância dada aos valores humanos básicos difere por gênero (masculino e feminino) e por faixa etária (abaixo e acima dos 40 anos de idade).

4.1 Identificar a ocorrência de práticas de violação da dignidade em processos de demissão

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).

Para entender as reações no ato da demissão, ao perguntar-se “como você descreveria suas reações?”, o desprezo foi o elemento de violação mais presente, como “eles que se danem” (E7), “meu chefe é quem deveria ser mandado embora e não eu” (E12), e “demitir é sempre a solução mais fácil” (E13).

Perguntados “agora, passado algum tempo, o que ainda é importante daquela conversa?”, encontrou-se novamente a ênfase nos elementos violadores de indiferença e rejeição, tais “eu jamais teria feito daquela forma” (E8), “todos já sabiam antes de mim” (E2), “falavam comigo como se eu fosse uma criança” (E11).

A condução livre e exploratória entre as perguntas revelou a existência de violação da dignidade no ato da demissão, mesmo havendo oferta de condições diferenciadas aos executivos demitidos. Quando perguntados “o que você acredita que poderia ter sido feito de diferente?”, trouxeram como falas finais “foram tirando minhas tarefas de forma visível” (E5), “cortaram meus acessos, antes mesmo de falarem comigo” (E8), “esqueciam de me chamar para as

reuniões” (E5), tendo como elemento violador a exclusão.

4.2 Elementos violadores de dignidade na amostra dos depoimentos dos executivos

Os dados permitiram identificar os tipos de violação de dignidade de acordo com Jacobson (2009), e as expressões utilizadas pelos entrevistados foram aplicadas à web semântica para gerar a base amostral para aplicação da fase quantitativa.

A análise do conteúdo dos depoimentos trazidos na busca pela web semântica propiciou a associação das falas com os elementos violadores de dignidade (Jacobson, 2009), contribuindo para entender quais elementos acontecem com maior e menor frequência, e quais são os mais presentes em cada um dos depoimentos dos executivos, sendo que cada depoimento assume mais de um elemento para cada contexto mencionado durante a entrevista, conforme pode ser visto no Quadro 7.

Quadro 7: Associação entre as expressões com elementos violadores de dignidade

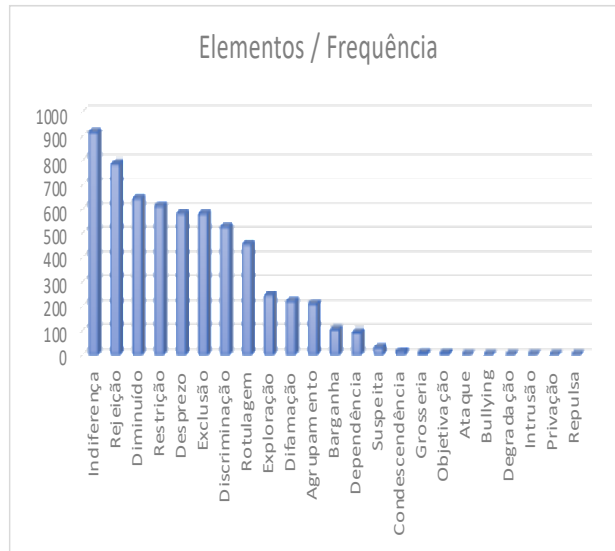
Conteúdo dos Participantes	Elementos que violam a dignidade (Jacobson, 2009)
Ninguém pode ser tratado desta forma	Exclusão _
O momento foi péssimo	Diminuição _
Eles não sabem o que fazem	Restrição _
Me senti humilhado	Rejeição _
Depois de tudo que eu fiz para a empresa	Discriminação _
Meu chefe é quem merecia ir embora	Indiferença _
Nunca me valorizaram	Indiferença _
Jamais me senti pertencente aquele grupo	Agrupamento _
Agora vem com palavras para me acalmar	Condescendência _
Só usarem desculpas para justificarem minha demissão	Condescendência _
Já vinham criando motivos para me demitirem	Difamação _
Perderam o rumo e eu paguei o pato	Desprezo _
Ridículo	indiferença _
Faltou honra	Indiferença _
Eu vinha percebendo as armadilhas	Indiferença _
Nunca mais vou me entregar desta forma	Indiferença _

Fonte: Elaborado pelo Autor

A análise de conteúdo permitiu identificar que indiferença, rejeição, diminuição, restrição e desprezo foram os elementos violadores de dignidade mais presentes nos depoimentos das entrevistas qualitativas e encontrados nos depoimentos de 1.086 executivos selecionados para a fase quantitativa.

O Gráfico 1 e a Tabela 3, a seguir, apresentam a frequência de cada um dos elementos de dignidade.

Gráfico 1 – Elementos e Frequência de Violação



Fonte: Elaborado pelo Autor

Tabela 3- Frequência de Elementos de Violação

Elementos de Violação	Frequência
Indiferença	916
Rejeição	785
Diminuído	644
Restrição	612
Desprezo	582
Exclusão	581
Discriminação	527
Rotulagem	456
Exploração	246
Difamação	221
Agrupamento	209
Barganha	102
Dependência	91
Suspeita	30
Condescendência	14
Grosseria	8
Objetivação	6
Ataque	0
Bullying	0
Degradação	0
Intrusão	0
Privação	0
Repulsa	0

Fonte: Elaborada pelo Autor

Para uma melhor visualização, introduziram-se as expressões, palavras e categorias selecionadas para a busca semântica, bem como a frequência dos elementos violadores de dignidade dos executivos participantes deste projeto, e obtiveram-se as figuras 9 e 10.

Figura 9: Nuvem de palavras extraídas do conteúdo das entrevistas qualitativas



Fonte: Elaborado pelo Autor

Figura 10: Nuvem de palavras extraída da frequência dos elementos violadores



Fonte: Elaborado pelo Autor

4.3 Relevância atribuída aos valores humanos básicos

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.

4.3.1 Amostra Completa (446 participantes)

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 4 – Resultados de mudança de relevância nos Valores: Base Total

		Padrão-Guia de Comportamentos					
		<i>Metas Pessoais</i>		<i>Metas Centrais</i>		<i>Metas Sociais</i>	
Expressão de Necessidades	Necessidades Idealistas	EXPERIMENTAÇÃO		SUPRAPESSOAL		INTERATIVA	
		<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	
		t calculado: -9,1384		t calculado: -5,6041		t 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	
t calculado: -8,9649		t calculado: -9,0319		t 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 5 – 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	
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.

4.3.2 Amostra Feminina (155 participantes = 35%)

A Tabela 6 apresenta o mesmo resumo por subfunções valorativas, agora observando-se a partir da amostra de mulheres executivas, que representou 35% da amostra total.

O primeiro ponto identificado é que as diferenças na amostra feminina são acentuadamente maiores quando comparadas com a amostra total, e ainda maiores quando comparadas com a amostra masculina, demonstrando que o desemprego e a violação da dignidade são mais fortemente percebidos pelas mulheres executivas. Em todas as subfunções, sem exceção, a importância dada aos valores na fase de pleno emprego e depois na de desemprego é maior.

Tabela 6 – Resultados de mudança de relevância nos Valores: Base Feminina

Padrão-Guia de Comportamentos							
		Metas Pessoais		Metas Centrais		Metas Sociais	
Expressão de Necessidades	Necessidades Idealistas	EXPERIMENTAÇÃO		SUPRAPESSOAL		INTERATIVA	
		<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
		4,77	5,45	5,19	5,48	5,67	6,14
		0,68		0,29		0,48	
		t calculado: -8,8267		t calculado: -5,0407		t calculado: -7,6439	
		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>
		4,72	5,28	5,96	6,34	4,83	5,64
		0,56		0,37		0,81	
t calculado: -6,0884		t calculado: -6,4339		t calculado: -8,7624			
SIG		SIG		SIG			

Fonte: Elaborada pelo Autor

O perfil não se alterou, tendo o eixo dos valores sociais se apresentado com a maior diferença, o mesmo válido para a amostra masculina, porém, tendo a subfunção normativa se apresentado com quase o dobro da diferença - 0,81 para a amostra feminina e 0,45 para a amostra masculina. A subfunção normativa, focada em regras sociais, reflete a importância da preservação da cultura e das normas convencionais. Estes valores enfatizam a vida social, a estabilidade grupal e o respeito por símbolos e padrões culturais, que prevaleceram durante anos. É possível que tenham maior impacto dadas as condições e oportunidades menos frequentes que as mulheres têm para ocupar uma posição executiva, e, quando perdem o emprego, acentua-se tal injustiça.

A segunda subfunção de maior diferença na amostra feminina é a experimentação, na qual a diferença entre as amostras feminina e masculina é ainda maior, sendo a feminina 0,68 e a masculina 0,30. Esta subfunção representa a necessidade psicológica de gratificação e a suposição do princípio do prazer. Dentre seus valores internos de emoção, prazer e sexualidade, o prazer é o que sofre maior impacto na amostra feminina, pois representa a necessidade orgânica de satisfação em um sentido mais amplo, como beber ou comer, e por divertir-se. A ênfase não é em qualquer coisa concreta ou material; interessa aproveitar a vida, desfrutar os prazeres ao máximo. É possível que para as mulheres que conquistam tais posições executivas isso representa uma vitória pessoal e o caminho para novas mulheres, derivando daí um prazer mais acentuado que os vividos pelos executivos homens, mais acostumados historicamente a

ocupar tais posições.

Não foi possível, a partir deste estudo, afirmar que as mulheres em geral sofrem maior impacto na importância dada aos valores quando em situação de desemprego. Reforça-se que o público de executivos, mesmo o feminino, aponta as maiores diferenças nos valores sociais e, em seguida, nos pessoais, quando, supostamente, a perda do emprego poderia representar maior impacto nos valores centrais, que representam os valores de sobrevivência e autorrealização, mais comumente relacionados com emprego e desemprego.

4.3.3 Amostra Masculina (291 participantes = 65%)

A Tabela 7 apresenta o mesmo resumo por subfunções valorativas, agora observando-se a partir da amostra de homens executivos, que representou 65% da amostra total.

Como já verificado na análise da amostra feminina, a amostra do gênero masculino é idêntica à encontrada na amostra completa, até por representar 65% dela. Portanto, denota a maior variação no eixo vertical dos valores sociais, que, como já mencionado, se aplica diferentemente ao público de executivos, por estarem em condições financeiras e de estabilidade distintas da grande maioria de profissionais que vivem a realidade do desemprego.

Tabela 7 – Resultados de mudança de relevância nos Valores: Base Masculina

Padrão-Guia de Comportamentos							
		Metas Pessoais		Metas Centrais		Metas Sociais	
		EXPERIMENTAÇÃO		SUPRAPESSOAL		INTERATIVA	
		<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
Expressão de Necessidades	Necessidades Idealistas	4,93	5,23	5,22	5,34	5,67	6,06
		0,30		0,13		0,39	
		t calculado: -5,1287		t calculado: -3,1989		t calculado: -8,0115	
		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	5,08	5,96	6,28	5,03	5,48
		0,36		0,33		0,45	
		t calculado: -6,6223		t calculado: -6,6151		t calculado: -6,7402	
SIG		SIG		SIG			

Fonte: Elaborada pelo Autor

Assim, a subfunção normativa, com 0,45 de diferença, representa o maior impacto na

importância dada aos valores. A subfunção suprapessoal, pertencente ao eixo dos valores centrais, é ainda menor se comparada com a amostra feminina, pois está associada à autorrealização. O fato de terem suporte especializado, pacotes de benefícios, mesmo em situação de desemprego e com a percepção de violação da dignidade no ato da demissão, faz com que tais valores de beleza, conhecimento e maturidade sejam muito pouco afetados.

4.3.4 Amostra > 40 anos (325 participantes = 73%)

A Tabela 8 traz resultados por subfunções valorativas, agora a partir da amostra de executivos e executivas com mais de 40 anos de idade, que representou 73%, ou seja, a maior parte da amostra total.

Tabela 8 – Resultados de mudança de relevância nos Valores: Base > 40 anos

Padrão-Guia de Comportamentos							
		Metas Pessoais		Metas Centrais		Metas Sociais	
		EXPERIMENTAÇÃO		SUPRAPESSOAL		INTERATIVA	
		<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
Expressão de Necessidades	Necessidades Idealistas	4,86	5,33	5,23	5,39	5,68	6,09
		0,46		0,17		0,41	
		<i>t</i> calculado: -8,1677		<i>t</i> calculado: -4,3129		<i>t</i> calculado: -9,5644	
		SIG		SIG		SIG	
		REALIZAÇÃO		EXISTÊNCIA		NORMATIVA	
	Necessidades Materialistas	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
		4,69	5,10	5,94	6,31	4,97	5,52
		0,41		0,36		0,55	
		<i>t</i> calculado: -7,4346		<i>t</i> calculado: -8,3861		<i>t</i> calculado: -8,6192	
		SIG		SIG		SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

Comparando as amostras por faixa etária, não há diferença que justifique uma análise mais aprofundada. Para a amostra acima ou abaixo de 40 anos de idade, encontramos um espelho dos resultados apresentados na amostra total, sugerindo que a linha de corte escolhida aleatoriamente em 40 anos não traz dados que permitam afirmar haver diferença relativa à faixa etária e importância de valores em situação de desemprego e de violação de dignidade. Para avançar neste estudo, seria necessário encontrar suporte teórico para a separação em grupos de faixas etárias e perfis psicológicos para uma nova avaliação.

4.3.5 Amostra < 40 anos (121 participantes = 27%)

A Tabela 9 traz resultados por subfunções valorativas, observando-se a amostra de executivos e executivas com menos de 40 anos de idade, que representou 27% da amostra total.

Tabela 9 – Resultados de mudança de relevância nos Valores: Base < 40 anos

Padrão-Guia de Comportamentos							
		Metas Pessoais		Metas Centrais		Metas Sociais	
Expressão de Necessidades	Necessidades Idealistas	EXPERIMENTAÇÃO		SUPRAPESSOAL		INTERATIVA	
		<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>	<i>Emprego</i>	<i>Desemprego</i>
		4,87	5,28	5,18	5,47	5,66	6,10
		0,41		0,29		0,43	
		<i>t</i> calculado: -4,4379		<i>t</i> calculado: -5,1076		<i>t</i> calculado: -5,6225	
	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>
		4,74	5,18	5,97	6,30	4,97	5,53
		0,44		0,33		0,56	
<i>t</i> calculado: -4,7355		<i>t</i> calculado: -4,5096		<i>t</i> calculado: -5,3983			
SIG		SIG		SIG			

Fonte: Elaborada pelo Autor

Conforme mencionado no quadro anterior, não há diferença e motivos para análise ou considerações, exceto aquelas que já foram feitas no grupo anterior.

4.4 Análise das subfunções em cada amostra

Pode ser oportuno compreender, a partir de cada uma das subfunções e de seus valores associados, as diferenças mais e menos significativas para cada uma das amostras, e, também, o entendimento a partir da amostra geral. Serão analisados a partir dos eixos verticais que representam os padrões de comportamento, e ordenando-se pelos que trouxeram maior diferença dos valores entre a fase de pleno emprego e a de desemprego; portanto, iniciando-se pelos valores sociais, em seguida os valores pessoais, e, por fim, aqueles que foram menos afetados no público executivo, os valores centrais. No tocante ao eixo horizontal da expressão das necessidades, a ordem será também pela maior diferença, que se apresentou no eixo das necessidades materialistas.

4.4.1 Análise a partir dos Valores Sociais: NORMATIVA

A subfunção normativa (social-materialista), conforme Tabela 10, pertencente aos valores sociais, e que representa o controle e as pré-condições indispensáveis à satisfação das necessidades, indicando a importância de preservar normas, tradições e culturas (ex: obediência, religiosidade e tradição), apresentou na amostra total diferença significativa de -0,57, sendo esta a maior variação entre as subfunções valorativas. A subfunção normativa se manteve maior em todas as análises feitas por amostras segmentadas, destacando-se sua maior diferença na amostra de executivas, com 0,81, ou seja, muito superior à amostra total e quase o dobro da amostra de executivos, com 0,45.

Quando observada por faixa etária, conforme mencionado, não há mudanças que justifiquem a análise, sendo a amostra total 0,57 e as amostras por idade 0,55 e 0,56.

Tabela 10 – Médias, Desvios e T de Student para a subfunção normativa por amostra

AMOSTRA TOTAL			
	NORMATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,96	5,54	-0,57
Desvio padrão (S)	0,8841	0,8598	1,1493
Tcalculado =	-10,5195	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,965	SIG	
BASE FEMININA			
	NORMATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,83	5,64	-0,81
Desvio padrão (S)	0,8757	0,7845	1,1458
Tcalculado =	-8,7624	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,975	SIG	
BASE MASCULINA			
	NORMATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,03	5,48	-0,45
Desvio padrão (S)	0,8825	0,8935	1,1335
Tcalculado =	-6,7402	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,968	SIG	
BASE < 40 ANOS			
	NORMATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,97	5,53	-0,56
Desvio padrão (S)	0,8823	0,8679	1,1395
Tcalculado =	-5,3983	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,980	SIG	
BASE > 40 ANOS			
	NORMATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,97	5,52	-0,55
Desvio padrão (S)	0,8711	0,8498	1,1520
Tcalculado =	-8,6192	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,967	SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

Ainda, considerando cada um dos elementos de valor desta subfunção (obediência, religiosidade e tradição), foi também aqui que as diferenças estiveram mais equilibradas, o que justifica a maior diferença média. À primeira vista, e observando o resultado combinado, entendeu-se como uma possível ruptura de tudo que é formal e regular, e que contrasta com a quebra de uma relação importante, que é a perda do emprego com violação da dignidade no ato da demissão. O conjunto de valores desta subfunção no eixo das necessidades materialistas reforça a concentração, em período de desemprego, nas necessidades de cunho idealista. Analisando-se seus elementos de valor separadamente, destaca-se o valor Religiosidade (-0,78) como a segunda maior diferença entre os 18 valores, não sendo possível identificar se se trata da perda de confiança nas instituições legais e de crenças, ou, ao contrário, de uma retomada e maior apego a valores religiosos.

A diferença negativa de mesma ordem nos valores Obediência e Tradição (-0,39 e -0,56, respectivamente) corroboram o entendimento de menor atenção às regras em geral, fruto de uma quebra de regra em um acordo/contrato de trabalho. Dentre todas as seis subfunções, possivelmente a normativa é aquela que sofre importante variação, mas, ao mesmo tempo, é aquela que mais rapidamente se recompõe, retomando-se uma postura formal e normativa quando do retorno ao emprego.

O entendimento de que os valores sociais são os que apresentam maior impacto ocorre desta forma por se tratar de uma amostra de executivos, mas exige a investigação em outros públicos profissionais; entretanto, o maior impacto na amostra feminina leva a acreditar que se trata de um possível padrão, em função da desigualdade nas oportunidades de emprego para mulheres, em especial, em posições executivas. Portanto, quando uma mulher executiva perde o emprego o impacto social é supostamente maior, se comparado a outras posições profissionais, nas quais a desigualdade apresenta-se em menor escala.

4.4.2 Análise a partir dos Valores Sociais: INTERATIVA

A subfunção interativa, apresentada na Tabela 11, que apresentou diferença significativa de -0,42, sendo, portanto, a segunda maior diferença encontrada, traz como conjunto de seus valores, na subfunção interativa (social-humanitária), aqueles valores que compreendem as necessidades de pertença, amor e afiliação (ex: afetividade, apoio social e convivência), e que, portanto, reforçam o maior impacto no eixo vertical dos valores sociais.

É possível que este conjunto de valores apareça com maior significado, pois a perda do emprego representa muitas vezes a sensação de perda destes principais valores, trazendo um sentimento de abandono e isolamento.

Analisando seus elementos de valor separadamente, encontrou-se como a maior variação negativa, de todos os 18 elementos de valor, a Convivência (-0,88), tendo Afetividade e Apoio social (-0,18 e -0,20, respectivamente) variações menos significativas, mas que, combinadas, transferem a esta subfunção a maior diferença significativa entre a fase do emprego e a do desemprego.

Tabela 11 – Médias, Desvios e T de Student para a subfunção interativa por amostra

AMOSTRA TOTAL			
	INTERATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,67	6,09	-0,42
Desvio padrão (S)	0,5627	0,5374	0,8183
Tcalculado =	-10,9175	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,965	SIG	
BASE FEMININA			
	INTERATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,67	6,14	-0,48
Desvio padrão (S)	0,5153	0,5125	0,7776
Tcalculado =	-7,6439	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,975	SIG	
BASE MASCULINA			
	INTERATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,67	6,06	-0,39
Desvio padrão (S)	0,5872	0,5490	0,8390
Tcalculado =	-8,0115	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,968	SIG	
BASE < 40 ANOS			
	INTERATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,66	6,10	-0,43
Desvio padrão (S)	0,5717	0,5552	0,8462
Tcalculado =	-5,6225	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,980	SIG	
BASE > 40 ANOS			
	INTERATIVA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,68	6,09	-0,41
Desvio padrão (S)	0,5554	0,5151	0,7733
Tcalculado =	-9,5644	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,967	SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

Poderia esperar-se uma variação maior em Apoio social, mas, conforme avaliou-se nas metas pessoais de experimentação, a busca por uma solução interna pode justificar esta menor variação. Interpretou-se a grande diferença no valor Convivência como fruto de um isolamento que, na maioria das vezes, é exclusivo da pessoa desempregada, que prefere não se expor para não ter que explicar o fato do desemprego, e que, ao final, é visto como uma resposta da sociedade ou das pessoas, afastando-os da convivência social e também da familiar. Sendo a Interativa uma subfunção no eixo das necessidades idealistas e, ao mesmo tempo, no eixo do comportamento social, torna-se o quadrante de maior pressão durante a fase de desemprego. Ao mesmo tempo, é também o conjunto de valores nos quais o executivo ou profissional deve se concentrar para evitar tal mudança, pois é ali que se constrói o caminho para a recolocação.

Nesta subfunção, a afetividade é igualmente importante tanto para a amostra de homens como para a das mulheres, e nos valores de apoio social e convivência as médias se invertem para as amostras de homens e mulheres, sendo mais relevante a convivência para a amostra masculina, e o valor de apoio social para a amostra feminina. Na média da subfunção, a diferença é relativamente baixa entre as amostras (mulheres 0,48 e homens 0,39), mas a segunda mais alta entre as subfunções, reforçando o maior impacto dos valores sociais. Não há diferença significativa quando analisadas por faixas etárias.

4.4.3 Análise a partir dos Valores Pessoais: REALIZAÇÃO

A subfunção Realização, conforme Tabela 12, apresentou diferença significativa de -0,42 na amostra total, trazendo em seu conjunto de valores (pessoal-materialista) tudo aquilo que representa um princípio que guia os indivíduos na busca de realizações materiais, interações sociais prósperas e funcionamento institucional adequado (ex: êxito, poder e prestígio). Poderia-se esperar que esta subfunção pudesse apresentar a maior diferença entre os valores durante o emprego e o desemprego, em função de sua forte expressão da necessidade materialista, e com elementos de valor muito associados a desempenho e sucesso, portanto, fortemente ligados à realização profissional. Êxito, Poder e Prestígio são os alicerces de uma vida profissional bem-sucedida, e o advento do desemprego afeta estes valores. Analisando seus elementos de valor separadamente, encontrou-se o menor impacto no valor Poder (-0,06), o que de certa forma poderia se confrontar com a perda do emprego, e faz com que a diferença para a subfunção Realização não seja a maior, conforme imaginado nas análises iniciais. O valor Prestígio, com diferença de -0,45, remete à perda de identidade organizacional, afinal, durante

a vida executiva em empresas, muitas vezes o nome da empresa substitui o sobrenome do profissional, que passa a se apresentar com seu nome, seguido do nome da empresa.

Tabela 12 – Médias, Desvios e T de Student para a subfunção Realização por amostra

AMOSTRA TOTAL			
	REALIZAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,73	5,15	-0,43
Desvio padrão (S)	0,8228	1,0124	1,0036
Tcalculado =	-8,9649	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,965	SIG	

BASE FEMININA			
	REALIZAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,72	5,28	-0,56
Desvio padrão (S)	0,8476	1,0556	1,1434
Tcalculado =	-6,0884	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,975	SIG	

BASE MASCULINA			
	REALIZAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,73	5,08	-0,36
Desvio padrão (S)	0,8108	0,9835	0,9147
Tcalculado =	-6,6223	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,968	SIG	

BASE < 40 ANOS			
	REALIZAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,74	5,18	-0,44
Desvio padrão (S)	0,8193	1,0019	1,0175
Tcalculado =	-4,7355	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,980	SIG	

BASE > 40 ANOS			
	REALIZAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,69	5,10	-0,41
Desvio padrão (S)	0,8185	1,0101	0,9998
Tcalculado =	-7,4346	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,967	SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

Portanto, quando do rompimento do contrato e no intervalo do desemprego, sente-se desprestigiado e sem sobrenome, o que afeta sua identidade organizacional e pessoal. O valor Êxito, com diferença bastante significativa de -0,76, denota autoavaliação de falha pessoal e de fracasso, o que, na maioria das vezes, não é o caso. Esta variação no valor Êxito amplia a insegurança na fase de desemprego, e prejudica a estabilidade necessária para se planejar e encontrar um novo emprego.

Esta subfunção de Realização foi a única que manteve as médias e a hierarquia entre os valores associados, igualando as amostras, tanto masculina quanto feminina, nas quais êxito representa a maior atenção e, portanto, a maior média, seguido bem distante por prestígio e poder.

Nas amostras por gênero, apesar de uma diferença muito pequena nas médias, para os homens poder aparece em segundo foco, e prestígio em último, e, na amostra feminina, inverte-se, também com diferença irrelevante das médias, mas prestígio vem à frente de poder.

Neste caso, a amostra feminina (0,56) apresenta uma diferença significativa maior que a obtida na amostra masculina (0,36), o que necessita maior entendimento, partindo-se do consenso de que êxito, prestígio e poder são valores de ordem masculina.

4.4.4 Análise a partir dos Valores Pessoais: EXPERIMENTAÇÃO

A subfunção Experimentação apresentou, conforme Tabela 13, diferença significativa entre as aplicações da ordem de -0,43, e traz como conjunto de seus valores (pessoal-humanitário) aquilo que remete à necessidade de satisfação fisiológica por meio do princípio do prazer (ex: emoção, prazer e sexualidade). Analisando-se seus elementos de valor separadamente, encontrou-se emoção e sexualidade como as maiores diferenças, tornando-se menos importantes (-0,56 e -0,53, respectivamente) na fase de desemprego, enquanto o valor prazer teve uma queda significativa (-0,21), possivelmente representando um comportamento mais egoísta e focado em interesses de curto prazo, que possivelmente se resumem em voltar ao mercado de trabalho. Apesar de a subfunção Experimentação encontrar-se no eixo horizontal das necessidades idealistas, que concentra o menor impacto na mudança dos valores, faz sentido entender que os atributos de prazer perdem relevância durante o período de desemprego, migrando sua atenção para suprir outras necessidades, também de curto prazo, tais como são os valores relativos à experimentação.

Fazendo uma análise por gênero, as subfunções Experimentação e Interativa são aquelas em que os homens mais se distanciam das mulheres, em termos das diferenças apresentadas. As mulheres (0,68) demonstram uma diferença mais acentuada que os homens (0,30), em especial ligada ao valor prazer e emoção, e menos à sexualidade, na qual, para os homens, a diferença se torna mais importante.

Tabela 13 – Médias, Desvios e T de Student para a subfunção Experimentação por amostra

AMOSTRA TOTAL			
	EXPERIMENTAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,87	5,30	-0,43
Desvio padrão (S)	0,7133	0,5890	1,0000
Tcalculado =	-9,1384	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,965	SIG	

BASE FEMININA			
	EXPERIMENTAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,77	5,45	-0,68
Desvio padrão (S)	0,7656	0,4844	0,9646
Tcalculado =	-8,8267	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,975	SIG	

BASE MASCULINA			
	EXPERIMENTAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,93	5,23	-0,30
Desvio padrão (S)	0,6784	0,6249	0,9944
Tcalculado =	-5,1287	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,968	SIG	

BASE < 40 ANOS			
	EXPERIMENTAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,87	5,28	-0,41
Desvio padrão (S)	0,7063	0,5999	1,0106
Tcalculado =	-4,4379	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,980	SIG	

BASE > 40 ANOS			
	EXPERIMENTAÇÃO		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	4,86	5,33	-0,46
Desvio padrão (S)	0,7325	0,5873	1,0164
Tcalculado =	-8,1677	Resultado	
Tcrítico (5%;33)	1,967	SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

Especialmente na necessidade de satisfação fisiológica, o grupo masculino se apresenta com maior diferença significativa, tendo o valor sexualidade apresentado a maior média para os homens, e a menor média para as mulheres. O valor que apresentou menor média, tanto para homens como para mulheres, é o valor Emoção, sendo o valor Prazer o mais significativo para as mulheres da amostra analisada.

Neste caso, a amostra feminina mostra uma diferença significativa maior que a apresentada na amostra masculina, podendo-se extrapolar para os instintos maternos de defesa das próximas

gerações versus um instinto masculino mais imediatista. Na comparação das amostras masculinas e femininas, esta subfunção foi a que apresentou maior diferença de resultado, estando a amostra masculina quase próxima à normalidade e a feminina no extremo máximo de diferença entre as primeiras respostas na fase de pleno emprego, e depois na fase de desemprego.

4.4.5 Análise a partir dos Valores Centrais: EXISTÊNCIA

Neste estudo, conforme Tabela 14, a subfunção Existência apresentou diferença significativa de -0,34, trazendo no conjunto de valores (central-materialista) o que se refere às necessidades fisiológicas, como comer, beber e dormir, e à necessidade de segurança (ex: estabilidade pessoal, saúde e sobrevivência). Esta subfunção de comportamento central traz valores mais centrados nos efeitos de longo prazo que o desemprego poderá afetar caso persista por um tempo mais prolongado. Esta subfunção poderia ser estudada com uma amostra maior, de executivos e profissionais em diferentes períodos de desemprego, acreditando-se que, ao perdurar o desemprego por tempo prolongado, ele afetará mais significativamente a estabilidade destes valores.

Analisando-se seus elementos de valor separadamente, encontrou-se a maior diferença no valor Sobrevivência (-0,59), que, de certa forma, representa o valor de mais longo prazo, mas totalmente integrado aos outros dois valores de Estabilidade Pessoal (-0,30) e de Saúde (-0,14), que, por serem muito centrados no próprio indivíduo, refletem-se no valor Sobrevivência e no impacto deste valor sobre os demais membros familiares. Estudos passados associavam o sentimento da perda de emprego à morte, pressionando, assim, o valor de sobrevivência.

Tabela 14 – Médias, Desvios e T de Student para a subfunção Existência por amostra

AMOSTRA TOTAL			
	EXISTÊNCIA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,96	6,30	-0,34
Desvio padrão (S)	0,7246	0,5834	0,8004
Tcalculado =	-9,0319	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,965	SIG	

BASE FEMININA			
	EXISTÊNCIA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,96	6,34	-0,37
Desvio padrão (S)	0,5867	0,4478	0,7241
Tcalculado =	-6,4339	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,975	SIG	

BASE MASCULINA			
	EXISTÊNCIA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,96	6,28	-0,33
Desvio padrão (S)	0,7892	0,6441	0,8389
Tcalculado =	-6,6151	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,968	SIG	

BASE < 40 ANOS			
	EXISTÊNCIA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,97	6,30	-0,33
Desvio padrão (S)	0,7162	0,5774	0,8131
Tcalculado =	-4,5096	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,980	SIG	

BASE > 40 ANOS			
	EXISTÊNCIA		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,94	6,31	-0,36
Desvio padrão (S)	0,7224	0,5755	0,7805
Tcalculado =	-8,3861	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,967	SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

A subfunção Existência apresentou as menores diferenças quando a amostra foi dividida entre homens e mulheres, sendo 0,33 e 0,37, respectivamente. Isso demonstra que, mesmo tratando-se de uma necessidade de ordem materialista e básica na vida das pessoas, o fato de serem executivos, que em geral já encontraram alguma estabilidade, além de terem recebido um bom pacote de desligamento, fez com que não priorizassem estes valores em comparação com os valores do eixo social e pessoal, que se traduzem na busca de novo emprego como solução de curto prazo e na retomada de relacionamento social e de crescimento pessoal.

4.4.6 Análise a partir dos Valores Centrais: SUPRAPESSOAL

A subfunção suprapessoal, indicada na Tabela 15, que apresentou a menor diferença (-018), registrou também as diferenças de médias mais desequilibradas entre seus três elementos de valores. A subfunção suprapessoal (central-humanitária) representa as pessoas que costumam pensar de forma mais abrangente e abstrata, tomando decisões e se comportando a partir de critérios universais (ex: beleza, conhecimento e maturidade).

Analisando-se seus elementos de valor separadamente, encontrou-se uma baixa valorização positiva para Beleza, com +0,06 (não significativa individualmente), e o único valor cuja diferença aumenta a importância atribuída a este valor na fase de desemprego. Ainda, o valor Conhecimento (-0,06), apesar de uma queda de importância na fase de desemprego, também não apresenta diferença relevante. É possível que executivos em situação de desemprego, que recebem, além de um bom pacote de desligamento, suporte à transição de carreira, com acesso a novos conhecimentos e ampliação da exposição a pessoas e públicos diferenciados, e maior disponibilidade de tempo, dedicam aos valores Beleza e Conhecimento maior atenção, o que os torna positivos ao invés de negativos. Muitos profissionais voltam a estudar e a cuidar da beleza (e saúde), como oportunidade de buscar uma posição melhor que a anterior.

Tabela 15 – Médias, Desvios e T de Student para a subfunção existência por amostra

AMOSTRA TOTAL			
	SUPRAPESSOAL		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,21	5,39	-0,18
Desvio padrão (S)	0,4643	0,6654	0,6957
Tcalculado =	-5,6041	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,965	SIG	

BASE FEMININA			
	SUPRAPESSOAL		
	MÉDIA 1	MÉDIA 2	
Média (μ)	5,19	5,48	-0,29
Desvio padrão (S)	0,4248	0,6381	0,7277
Tcalculado =	-5,0407	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,975	SIG	

BASE MASCULINA			
	SUPRAPESSOAL		
	MEDIA 1	MEDIA 2	
Média (μ)	5,22	5,34	-0,13
Desvio padrão (S)	0,4844	0,6755	0,6719
Tcalculado =	-3,1989	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,968	SIG	

BASE < 40 ANOS			
	SUPRAPESSOAL		
	MEDIA 1	MEDIA 2	
Média (μ)	5,18	5,47	-0,29
Desvio padrão (S)	0,4714	0,5557	0,6289
Tcalculado =	-5,1076	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,980	SIG	

BASE > 40 ANOS			
	SUPRAPESSOAL		
	MEDIA 1	MEDIA 2	
Média (μ)	5,23	5,39	-0,17
Desvio padrão (S)	0,4636	0,6649	0,6902
Tcalculado =	-4,3129	Resultado	
Tcritico (5%;33)	1,967	SIG	

Fonte: Elaborada pelo Autor

O elemento de valor relativo à beleza, variando positivamente, está associado à necessidade idealista de bem-estar e autoconfiança, elementos fundamentais na jornada pela busca de um novo emprego.

Nestes grupos, Conhecimento representa a maior média para o público masculino, e Maturidade a maior para o público feminino. Para ambas as amostras, a beleza apresenta a menor média (sendo inclusive positiva), estando bastante distante das médias dos outros dois valores. Esta subfunção, se analisada apenas pelos seus valores internos, não apontaria diferença significativa em seus valores, mas a combinação na subfunção distorce a análise, pelo equilíbrio apresentado.

Apesar da baixa importância dada a esta subfunção durante as fases de pleno emprego e desemprego para executivos, a diferença entre a amostra feminina (0,29) e a masculina (0,13) mostra o dobro de atenção dada pelas mulheres à beleza, conhecimento e maturidade, lembrando ser esta a menor importância valorativa em todas as amostras.

Diferentemente de todas as demais subfunções e valores, quando observadas as amostras por faixa etária, este é o único conjunto de valores que apresenta uma diferença mais acentuada entre os maiores e menores de 40 anos, sendo menos importante para os maiores de 40 anos (0,17) e mais importante para os menores de 40 anos (0,29). Pode-se inferir que os mais jovens se importam com a beleza em primeiro lugar, e em seguida com a maturidade, elementos desta subfunção.

4.5 Alteração na Hierarquia dos Valores Humanos Básicos

A existência de alteração na Hierarquia dos Valores Humanos em executivos em situação de desemprego, e que tenham vivenciado violação de dignidade no ato da demissão, foi confirmada. Na amostra completa deste estudo, com 446 participantes, houve alteração na hierarquia atribuída aos valores humanos. Igual situação se aplica quando a amostra foi estratificada por gênero e idade. Em todas as subfunções valorativas, identifica-se a alteração na relevância e na hierarquia dos valores, durante o período de pleno emprego e o período de desemprego.

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. As subfunções do eixo de metas pessoais alteraram-se hierarquicamente entre si, mas sem efeito na hierarquia entre os eixos de valores, conforme Tabela 16.

Tabela 16: Hierarquia dos Valores nas fases de emprego e desemprego

AMOSTRA GERAL						
Pleno Emprego			Desemprego			variação
1	Existência	5,85	1	Interativa	6,18	0,62
2	Interativa	5,56	2	Existência	6,15	0,30
3	Suprapessoal	5,29	3	Normativa	5,62	0,68
4	Normativa	4,94	4	Suprapessoal	5,33	0,04
5	Experimentação	4,85	5	Realização	5,29	0,54
6	Realização	4,75	6	Experimentação	5,27	0,42

C31-T	C32	C33	C34	C35
	PLENO EMPREG	DESEMPREG	POSTO PLENO EMPR	POSTO DESEMPR
EXISTÊNCIA	5,85	6,15	1	2
INTERATIVA	5,56	6,18	2	1
SUPRAPESSOAL	5,29	5,33	3	4
NORMATIVA	4,94	5,62	4	3
EXPERIMENTAÇÃO	4,85	5,27	5	6
REALIZAÇÃO	4,75	5,29	6	5

Fonte: Elaborada pelo autor

A subfunção interativa, que variou 0,62 pontos, levou-a da segunda posição na hierarquia dos valores, quando os executivos se encontravam em pleno emprego, para a primeira posição, quando analisada no momento de desemprego. A subfunção normativa, que apresentou a maior variação, com 0,68 pontos, também subiu uma posição (de 4ª. para 3ª. posição). Tanto a subfunção interativa quanto a subfunção normativa (ambas de metas sociais) avançaram uma posição na hierarquia dos valores entre emprego e desemprego, substituindo as subfunções de existência e suprapessoal (ambas de metas centrais).

Possivelmente, durante a fase de desemprego, o padrão de comportamento ligado às metas sociais é o que sofre maior impacto, quando comparado aos comportamentos associados às metas centrais, dado tratarem-se de executivos, cuja conquista profissional já se sedimentou.

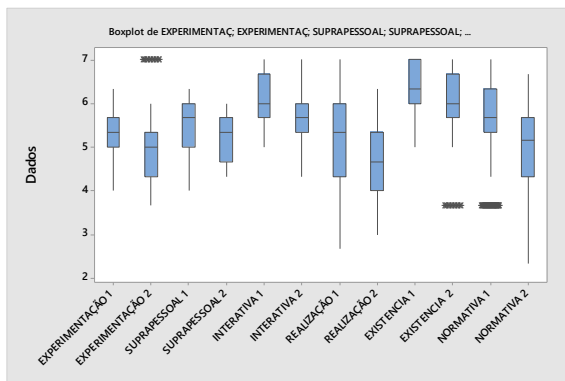
Os valores associados às metas pessoais, que, apesar de trocarem de posição na hierarquia, permaneceram no final, poderiam significar que quando atingida uma posição executiva (associada a ganhos salariais e conquistas financeiras diferenciadas) os valores pessoais tornam-se mais estáveis.

Todas as subfunções se alteraram na hierarquia dos valores entre a fase de pleno emprego e a de desemprego, modificando-se no tocante ao eixo do padrão de comportamentos, a hierarquia

entre as metas centrais (que reduziram de importância) e as metas sociais, que ganharam importância em situação de desemprego.

Tais alterações foram identificadas por meio dos testes estatísticos, como mostra o Gráfico 2, que contempla todas as seis subfunções, nas duas etapas de aplicação, sendo: 1) fase de pleno emprego; 2) fase de desemprego.

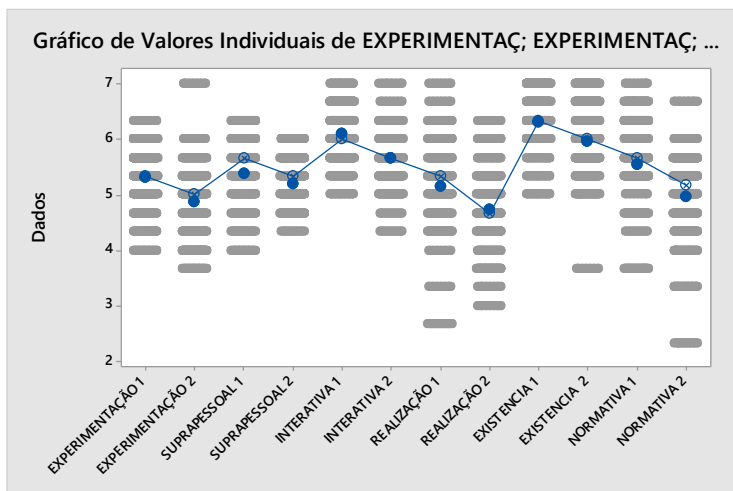
Gráfico 2. Boxplot das seis subfunções valorativas



Fonte: elaborado pelo autor

Em todas as subfunções valorativas da amostra completa, até as parciais por gênero e idade, a importância dada aos valores cai entre a fase de pleno emprego e a fase de desemprego, demonstrando o impacto causado pelo momento do desemprego, associado a um ato de demissão que violou a dignidade, conforme o Gráfico 3.

Gráfico 3. Representação da queda de importância nos valores humanos



Fonte: Elaborado pelo autor

4.5.1 Subfunção Normativa

Para a subfunção Normativa, de dimensão social-materialista, que representa o controle e as pré-condições indispensáveis à satisfação das necessidades, indicando a importância de preservar normas, tradições e culturas, o valor P é menor que 0,05 (alfa), portanto, rejeitando-se a hipótese nula de igualdade, confirmando a existência de diferenças nos escores (pleno emprego 1 e em desemprego 2), conforme Tabela 17.

Tabela 17 Testes de Wilcoxon e do Sinal para a subfunção normativa.

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: NORMATIVA 1 : NORMATIVA 2

Teste de mediana = 5,500 versus mediana < 5,500

	N	N para Teste	Estatística de Wilcoxon	P	Mediana Estimada
NORMATIVA 1	446	446	55013,0	0,971	5,500
NORMATIVA 2	446	446	20212	0,000	5,000

Teste do Sinal para Mediana: NORMATIVA 1 : NORMATIVA 2

Teste do sinal para a mediana = 5,500 versus < 5,500

	N	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
NORMATIVA 1	446	208	0	238	0,9289	5,667
NORMATIVA 2	446	301	0	145	0,0000	5,167

Fonte: Elaborada pelo autor

A subfunção normativa, que guia os comportamentos sociais de ordem materialista, foi a que apresentou a maior diferença entre os estados de pleno emprego e de desemprego (0,68), por trazer restrições a seu maior atributo de vida social e estabilidade grupal. Por mais que os laços entre as pessoas possam ser mantidos, quando se deixa uma organização devido a uma demissão involuntária, e quando o ato da demissão submete o profissional a uma experiência de violação de dignidade, a distância que se impõe entre a empresa e a pessoa é muito grande, afetando,

então, este valor social.

4.5.2 Subfunção Interativa

Para a subfunção Interativa, de dimensão social-humanitária, que compreende as necessidades de pertença, amor e afiliação, o valor P é menor que 0,05 (alfa), portanto, rejeitando-se a hipótese nula de igualdade, confirmando a existência de diferenças nos escores (pleno emprego 1 e em desemprego 2), conforme Tabela 18.

Tabela 18 Testes de Wilcoxon e do Sinal para a subfunção interativa

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: INTERATIVA 1 : INTERATIVA 2

Teste de mediana = 6,000 versus mediana < 6,000

	N	N para Teste	Estatística de Wilcoxon	P	Mediana Estimada
INTERATIVA 1	446	446	36169,5	1,000	6,167
INTERATIVA 2	446	446	14875,5	0,000	5,667

Teste do Sinal para Mediana: INTERATIVA 1 : INTERATIVA 2

Teste do sinal para a mediana = 6,000 versus < 6,000

	N	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
INTERATIVA 1	446	143	104	199	0,9990	6,000
INTERATIVA 2	446	302	52	92	0,0000	5,667

Fonte: Elaborada pelo autor

A subfunção interativa, de dimensão social, e que expressa as necessidades idealistas, diferente da normativa de necessidades materialistas, apesar de apresentar diferença significativa (0,62), é de menor impacto quando comparada com a subfunção normativa. Atende a necessidades idealistas que se tornam segundo plano, pois a perda de emprego, notadamente, afeta

primeiramente as necessidades materialistas e de curto prazo. Os principais comportamentos associados a esta subfunção devem mudar também a partir do profissional em desemprego em relação aos demais, pois seu objetivo de curto prazo passa a ser a busca de um novo emprego e uma nova fonte de rendimento para suas necessidades de ordem materialista.

A partir dos valores como orientação e padrão-guia dos comportamentos, observa-se que os efeitos entre pleno emprego e desemprego se acentuam mais nas metas sociais. Nos valores centrais, pode-se observar que são os valores que representam a espinha dorsal da hierarquia de valores. Indicam o caráter central ou adjacente destes valores, aqueles que estão acima do indivíduo (pessoais) e da sociedade (sociais), sendo compatíveis com todos os demais valores. Os valores centrais se subdividem em duas subfunções: Subfunção Existência e Subfunção Suprapessoal.

4.5.3 Subfunção Existência

Para a subfunção Existência, de dimensão central-materialista, que se refere às necessidades fisiológicas e à necessidade de segurança, o valor P é menor que 0,05 (alfa), portanto, rejeitando-se a hipótese nula de igualdade, confirmando a existência de diferenças nos escores (pleno emprego 1 e em desemprego 2), conforme Tabela 19.

Tabela 19 Testes de Wilcoxon e do Sinal para a subfunção Existência.

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: EXISTÊNCIA 1 : EXISTÊNCIA 2

Teste de mediana = 6,333 versus mediana < 6,333

	N	N para Teste	Estatística de Wilcoxon	P	Mediana Estimada
EXISTÊNCIA 1	446	446	56709,0	0,994	6,333
EXISTÊNCIA 2	446	446	29641	0,000	6,000

Teste do Sinal para Mediana: EXISTÊNCIA 1 : EXISTÊNCIA 2

Teste do sinal para a mediana = 6,333 versus < 6,333

	N	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
EXISTÊNCIA 1	446	171	0	275	1,0000	6,333
EXISTÊNCIA 2	446	276	0	170	0,0000	6,000

Fonte: Elaborada pelo autor

Esta subfunção de existência, cujos valores são guias centrais para a vida, e que trata das necessidades materialistas, representa a hierarquia das necessidades humanas. Apesar de os valores centrais representarem a espinha dorsal dos valores, em que simbolizam a sobrevivência, existência trouxe a segunda menor diferença entre as subfunções valorativas (0,30), associada com a outra subfunção de valor central, a suprapessoal (0,04). É possível considerar aceita tal discrepância, em virtude de o público participante da pesquisa ser formado

por executivos de empresas, que, a despeito de entenderem o ato do desligamento como tendo sido uma violação à sua dignidade, receberam um tratamento material diferenciado da grande massa de profissionais que sofrem com o desemprego. O fato de este grupo receber apoio financeiro distinto e contar com a oferta de amparo para a transição de carreira reduz a pressão sobre as necessidades básicas de curto prazo e voltadas à sobrevivência, seja pela estabilidade financeira, muitas vezes já alcançada, seja pela segurança que sentem em uma recolocação em curto prazo. Assim, justifica-se o maior efeito nos valores sociais anteriormente mencionados.

4.5.4 Subfunção Suprapessoal

Para a subfunção suprapessoal, de dimensão central-humanitária, que representa as pessoas que costumam pensar de forma mais abrangente e abstrata, tomando decisões e se comportando a partir de critérios universais, o valor P é menor que 0,05 (alfa), portanto, rejeitando-se a hipótese nula de igualdade, confirmando a existência de diferenças nos escores (pleno emprego 1 e em desemprego 2), conforme Tabela 20.

Tabela 20 Testes de Wilcoxon e do Sinal para a subfunção Suprapessoal.

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: SUPRAPESSOAL 1 : SUPRAPESSOAL 2

Teste de mediana = 5,500 versus mediana < 5,500

	N	N para Teste	Estatística de Wilcoxon	P	Mediana Estimada
SUPRAPESSOAL 1	446	446	43393,5	0,009	5,500
SUPRAPESSOAL 2	446	446	20398,5	0,000	5,167

Teste do Sinal para Mediana: SUPRAPESSOAL 1 : SUPRAPESSOAL 2

Teste do sinal para a mediana = 5,500 versus < 5,500

	N	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
SUPRAPESSOAL 1	446	221	0	225	0,5936	5,667
SUPRAPESSOAL 2	446	302	0	144	0,0000	5,333

Fonte: Elaborada pelo autor

Esta subfunção suprapessoal, cujos valores são guias centrais para a vida, e que trata das necessidades idealistas, apresentou a menor diferença entre a fase de pleno emprego e desemprego (0,04), muito relacionada a valores que sofrem menor impacto, pois os executivos participantes veem distante qualquer mudança em tais valores. Em geral recebem programas de capacitação e desenvolvimento no país ou no exterior para reforçar sua capacidade de recolocação. Durante a fase de busca de recolocação, apoiados por programas de transição de carreira, mantêm-se atuantes em atividades de consultoria eventual, apoio a organizações não governamentais, etc., muitas vezes até acentuando seu valor de maturidade, no tocante à autossatisfação.

Portanto, apesar de os valores centrais representarem a espinha dorsal e terem impacto direto na sobrevivência, a importância de suas subfunções de existência e suprapessoal é atenuada pela condição social e financeira dos participantes, que em geral estão estáveis e/ou retornarão ao modelo anterior em um prazo relativamente curto, reforçando as maiores diferenças nos valores sociais.

4.5.5 Subfunção Realização

Para a subfunção realização, de dimensão pessoal-materialista, e que representa um princípio que guia os indivíduos na busca de realizações materiais, interações sociais prósperas e funcionamento institucional adequado, o valor P é menor que 0,05 (alfa), portanto, rejeitando-se a hipótese nula de igualdade, confirmando a existência de diferenças nos escores (pleno emprego 1 e em desemprego 2), conforme Tabela 21.

Tabela 21 Testes de Wilcoxon e do Sinal para a subfunção Realização.

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: REALIZAÇÃO 1 : REALIZAÇÃO 2

Teste de mediana = 5,333 versus mediana < 5,333

	N	N para Teste	Estatística de Wilcoxon	P	Mediana Estimada
REALIZAÇÃO 1	446	446	48266,0	0,282	5,167
REALIZAÇÃO 2	446	446	19477,0	0,000	4,667

Teste do Sinal para Mediana: REALIZAÇÃO 1 : REALIZAÇÃO 2

Teste do sinal para a mediana = 5,333 versus < 5,333

	N	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
REALIZAÇÃO 1	446	195	0	251	0,9965	5,333
REALIZAÇÃO 2	446	301	0	145	0,0000	4,667

Fonte: Elaborada pelo autor

A subfunção de realização de valores pessoais, e que responde pelas necessidades materialistas, apresentou diferença significativa equivalente aos valores sociais (0,54), o que demonstra uma percepção de perda de reconhecimento a tudo que já foi feito, aprendido e entregue. Esta subfunção é a que mais se associa ao sentimento de violação de dignidade no ato da demissão, pois muitas vezes não confirma a autoavaliação que cada executivo faz de seu desempenho. Os valores internos da subfunção realização tiveram maior discrepância em suas diferenças, sendo

êxito (0,76), que demonstra o impacto de violação da dignidade quanto a não aceitar que, com seu êxito pessoal, o executivo possa perder o emprego. E no valor poder (0,06), aquele que traz o choque de realidade, de que o poder até então exercido talvez nunca tenha existido.

4.5.6 Subfunção Experimentação

Para a subfunção experimentação, de dimensão pessoal-humanitária, que remete à necessidade de satisfação fisiológica por meio do princípio do prazer, o valor P é menor que 0,05 (alfa), portanto, rejeitando-se a hipótese nula de igualdade, confirmando a existência de diferenças nos escores (pleno emprego 1 e em desemprego 2), conforme Tabela 22.

Tabela 22 Testes de Wilcoxon e do Sinal para a subfunção Experimentação

Teste de Postos Sinalizados de Wilcoxon: EXPERIMENTAÇÃO 1 : EXPERIMENTAÇÃO 2

Teste de mediana = 5,333 versus mediana < 5,333

	N	N para Teste	Estatística de Wilcoxon	P	Mediana Estimada
EXPERIMENTAÇÃO 1	446	446	57870,0	0,998	5,333
EXPERIMENTAÇÃO 2	446	446	21633,0	0,000	4,833

Teste do Sinal para Mediana: EXPERIMENTAÇÃO 1 : EXPERIMENTAÇÃO 2

Teste do sinal para a mediana = 5,333 versus < 5,333

	N	Abaixo	Igual	Acima	P	Mediana
EXPERIMENTAÇÃO 1	446	157	0	289	1,0000	5,333
EXPERIMENTAÇÃO 2	446	289	0	157	0,0000	5,000

Fonte: Elaborada pelo autor

A subfunção de experimentação de valores pessoais, e que responde pelas necessidades idealistas, é de cunho psicológico de gratificação e amor, e apresentou diferença significativa equivalente aos valores sociais (0,42). Na experimentação, apesar de mudar sua importância de forma significativa, ainda é um valor de necessidade idealista, que pode se estabilizar quando as questões de curto prazo e mais individualistas voltarem ao estado normal. O prazer, a emoção e a sexualidade foram valores que, individualmente, se mantiveram estáveis.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Valores são crenças que possuem componentes cognitivos, afetivos e comportamentais Rokeach (1973). Schwartz (2006) e Gouveia et al. (2008) afirmam que valores são transituacionais, isto é, transcendem situações específicas. O contexto no qual o indivíduo se encontra pode alterar seu entendimento sobre o que é desejável. Uma vez que se aceita que as expectativas desejáveis pelos grupos sociais estão presentes na formação dos valores humanos (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 2006; KLUCKHOHN, 1951; ROHAN, 2000), a alteração do grupo com o qual o indivíduo interage pode modificar o seu padrão de prioridades de valores (hierarquia). Além disso, situações que fogem da normalidade, como crises, podem ativar prioridades de valor diferentes daquelas presentes em situações rotineiras.

Ainda, segundo Schwartz (2005b, p. 91), “Idade, educação e gênero contribuem para explicar diferenças individuais em prioridades axiológicas porque essas variáveis representam situações diferentes de vida”. Essas situações exigem do indivíduo um processo de adaptação que acaba por reorganizar a importância dos valores na hierarquia dele.

Se a violação de dignidade se mostrou impactante o suficiente para alterar a hierarquia dos valores, entender se estudados por grupos de idade e gênero, que conforme Schwartz (2005), contribuem para explicar diferenças individuais, mudam a relevância atribuída a cada uma das seis subfunções e também a cada um dos 18 valores.

Os objetivos específicos 2 e 3 ocupavam-se de analisar a relevância dos valores para a amostra total de participantes e também, organizados entre homens e mulheres, entre executivos abaixo e acima de 40 anos de idade.

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, 1997) e de fases da vida (WEINERT & SHERROD, 1986).

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.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi identificar a existência de alteração na hierarquia dos valores humanos em executivos em situação de desemprego, e que tenham vivenciado violação de dignidade no ato da demissão. Os resultados encontrados permitiram confirmar a alteração na hierarquia dos valores humanos.

Nos 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) entender se a relevância atribuída aos valores humanos por executivos em fase de desemprego difere-se por gênero e por faixa etária.

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.
- ALVARO, J. L. **Desempleo y bienestar psicológico**. Madrid: Siglo XXI, 1992.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3.ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARGH, J. A.; BROWNELL, K. D., HARRIS, J. L. Priming effects of television food advertising on eating behavior. **Health Psychology**, v. 28, n. 4, p. 404-413, 2009.
- BARNARD, C. **As funções do executivo**. São Paulo: Atlas, 1999.
- BERNERS-LEE, T., HENDLER, J., LASSILA, O. The semantic web. **Scientific American** v. 284, n. 5, p. 28-37, 2001.
- CALDAS, M. P. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo**. São Paulo: Atlas, 2000.
- CALDAS, M. **Enxugamento de pessoal no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2002.
- CALDAS, M. P. **Mobilidade, estagnação e demissão de executivos (1988-1991). Relatório de uma pesquisa e uma contribuição ao estudo do outplacement no Brasil** (Projeto de Dissertação de Mestrado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1991.
- 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.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- DRUCKER, P. F. **Profissão de administrador**. São Paulo: Cengage Learning, 1998.
- 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.

- FLORES, J. G. **Análisis de Datos Cualitativos** – aplicaciones a la investigación educativa. Barcelona: Editora PPU, 1994.
- FONSECA, P. N.; CHAVES, S. S. S.; GOUVEIA, V. V. Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: uma explicação baseada em valores. **PsicoUSF**, v. 11, n. 1, p. 45-52, 2006.
- 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.
- GALBRAITH, J. R.; KAZANJIAN, R. K. Organizing to implement strategies of diversity and globalization: The role of matrix designs. **Human Resource Management**, v. 25, n. 1, p. 37-54, 1986.
- GARCIA, R. **O processo de recolocação profissional**. São Paulo: Nobel, 1989.
- GEPHART, R. P. Qualitative research and the Academy of Management Journal. **Academy of Management Journal**, v. 47, n. 4, p. 454-462, 2004.
- 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, Madrid, 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.
- HOFSTEDE, G. The cultural relativity of the quality of life concept. **Academy of Management Review**, v. 9, n. 3, p. 389-398, 1984.
- HOFSTEDE, G. Cultural dimensions in management and planning. **Asia Pacific Journal of Management**, v. 1, n. 2, p. 81-99, 1984.
- 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.
- INGLEHART, R. Trust between nations: primordial ties, societal learning and economic development. In: REIF, K.; INGLEHART, R. (Eds.). **Eurobarometer: the dynamics of European public opinion: essays in honour of Jacques-René Rabier**. London: Palgrave Macmillan, 1991. p.145-185
- 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. **Empleo 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.
- KNAFO, A.; ROCCAS, S.; SAGIV, L. The value of values in cross-cultural research: A special issue in honor of Shalom Schwartz. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 178-185, 2011.

- 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.
- MANGOLD, C. A survey and classification of semantic search approaches. **International Journal of Metadata, Semantics and Ontologies**, v. 2, n. 1, p. 23-34, 2007.
- MARRAS, J. P. **Relações Trabalhistas no Brasil**. São Paulo: Futura, 2001.
- MASLOW, A. H. (Ed.). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row, 1954.
- MATTOS, A. C. Empregos e empresas que mudarão com a Internet. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 39, n. 3, p. 73-108, 1999.
- MENDES, A. M.; TAMAYO, Á. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **PsicoUSF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.
- MEYER, M. J.; PARENT, W. A. (Eds.), **The constitution of rights: Human dignity and American values**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1992.
- MINARELLI, J. A. A arte de demitir. **HSM Management**, n. 37, março/abril 2003.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001
- MINTZBERG, H. **O trabalho do executivo: o folclore e o fato**. São Paulo: Ed. Abril, 1986.
- MORIN, W. J.; YORKS, L. **Dismissal: there is no easy way but there is a better way**. New York: Drake Beam Morin Inc., 1990.
- PARSONS, T. The superego and the theory of social systems. **Psychiatry**, v. 15, n. 1, p. 15-25, 1952.
- PIMENTEL, C. E. **Valores humanos, preferência musical, identificação grupal e comportamento anti-social**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Paraíba, João Pessoa, PB, 2004.
- PLUMER, J. H. **Divorcing a corporation**. New York: Village Books, 1986.
- PORTER, L. W.; LAWLER, E. E.; HACKMAN, J. R. Ways groups influence individual work effectiveness. In STEERS, R.M.; PORTER, L. W.; BIGLEY, G. A. (Eds.), **Motivation and leadership at work**. New York: McGraw-Hill, 1996. p.346–354.
- PORTO, Juliana Barreiros; TAMAYO, Álvaro. **Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 19, n.2, p. 145-152, mai-ago 2003.
- PORTO, J. B. **Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários**. Instituto de Psicologia Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

- PRINCE-GIBSON, E. & SCHWARTZ, S. H. (1998). **Values priorities and gender**. *Social Psychology Quarterly*, 61, p. 49-67.
- 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.
- ROHAN, M. J. A rose by any name? The values construct. **Personality and Social Psychology Review**, v. 4, n. 3, p. 255-277, 2000.
- ROHAN, M. J.; ZANNA, M. P. Value transmission in families. In SELIGMAN, C.; OLSON, J.M.; ZANNA, M.P. (Eds.), **The psychology of values: The Ontario Symposium**, v. 8. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1996. p.253-276.
- 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.
- SARSUR, A. M. Empresabilidade como uma “nova” gestão de recursos humanos. In: BITENCOURT, C. C. (Org.). **Gestão contemporânea de pessoas**. Porto Alegre: Bookman, 2010. p.261-284.
- SCHAEIE, K. W. & WILLIS, S. L. (1991). **Adult development and aging**. 3rd. ed. New York: Harper Collins
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, n. 1, p. 1-65, 1992.
- 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. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.), **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- SCHWARTZ, S. H. 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. & BARDI, A. (1997) **Influences of adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe**. *Political Psychology*, 18, p. 385-410.
- ___ (2001). **Value Hierarquies across cultures: Taking a similarities perspective**. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 32, p. 268-290

- 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.
- STEWART, T. A. **Capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- SVERKO, Branimir, VIDOVIC, Vlasta Vizek. **Studies of the Meaning of Work: Approaches, Models, and Some of the Findings**. In: SUPER, Donald E.; SVERKO, Braminir, Life Roles, Values and Careers, 1 st ed. San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1995.
- TAMAYO, A. **Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional**. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Org.). Valores e comportamentos nas organizações. Petrópolis: Vozes, 2005.
- TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. **Estrutura motivacional dos valores humanos**. Psicologia: teoria e pesquisa, Brasília, v. 9, n. 2, p. 329-348, maio/ago. 1993.
- TANURE, B.; EVANS, P.; CANÇADO, V. L. As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas no Brasil. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 594-614, 2010.
- 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.
- WARR, P. **Work, unemployment and mental health**. Oxford: Oxford University Press, 1987.

APÊNDICES

A. Roteiro Entrevista Qualitativa – Violação de Dignidade

Como você percebeu o ato de sua demissão

O você acredita que poderia ter sido feito de diferente

Quais os principais sentimentos e percepções você consegue se lembrar de ter sentido no momento da demissão

Quais foram as mensagens mais marcantes

Como descreveria suas reações

Agora, passado algum tempo, o que ainda é importante daquela conversa

B. Questionário de Valores Básicos

QUESTIONÁRIO DOS VALORES BÁSICOS - QVB

Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir, considerando seu conteúdo. Utilizando a escala de resposta abaixo, escreva um número ao lado de cada valor para indicar em que medida o considera importante como um princípio que guia sua vida.

1 Totalmente não Importante	2 Não Importante	3 Pouco Importante	4 Mais ou menos Importante	5 Importante	6 Muito Importante	7 Extremamente Importante
--------------------------------------	------------------------	--------------------------	-------------------------------------	-----------------	--------------------------	---------------------------------

01. ___ APOIO SOCIAL. Obter ajuda quando a necessite; sentir que não está só no mundo.
02. ___ ÊXITO. Obter o que se propõe; ser eficiente em tudo que faz.
03. ___ SEXUALIDADE. Ter relações sexuais; obter prazer sexual.
04. ___ CONHECIMENTO. Procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos; tentar descobrir coisas novas sobre o mundo.
05. ___ EMOÇÃO. Desfrutar desafiando o perigo; buscar aventuras.
06. ___ PODER. Ter poder para influenciar os outros e controlar decisões; ser o chefe de uma equipe.
07. ___ AFETIVIDADE. Ter uma relação de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos.
08. ___ RELIGIOSIDADE. Crer em Deus como o salvador da humanidade; cumprir a vontade de Deus.
09. ___ SAÚDE. Preocupar-se com sua saúde antes mesmo de ficar doente; não estar enfermo.
10. ___ PRAZER. Desfrutar da vida; satisfazer todos os seus desejos.
11. ___ PRESTÍGIO. Saber que muita gente lhe conhece e admira; quando velho receber uma homenagem por suas contribuições.
12. ___ OBEDIÊNCIA. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar seus pais, os superiores e os mais velhos.
13. ___ ESTABILIDADE PESSOAL. Ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje; ter uma vida organizada e planejada.
14. ___ CONVIVÊNCIA. Conviver diariamente com os vizinhos; fazer parte de algum grupo, como: social, religioso, esportivo, entre outros.
15. ___ BELEZA. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas.
16. ___ TRADIÇÃO. Seguir as normas sociais do seu país; respeitar as tradições da sua sociedade.
17. ___ SOBREVIVÊNCIA. Ter água, comida e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos.
18. ___ MATURIDADE. Sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida; desenvolver todas as suas capacidades.

C. Aplicação online do QVB – Capa e identificação

QUESTIONÁRIO DOS VALORES BÁSICOS - QVB

*Obrigatório

Endereço de e-mail *

Seu e-mail

Por favor, pense em alguma experiência de sucesso em sua última posição, como você se sentiu e quais eram suas prioridades naquele momento.



Sua resposta

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

D. Aplicação online do QVB – Questionário

QUESTIONÁRIO DOS VALORES BÁSICOS - QVB

***Obrigatório**

Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir, considerando seu conteúdo. Utilizando a escala de resposta abaixo para indicar em que medida o considera importante como um princípio que guia sua vida.

PRAZER. Desfrutar da vida; satisfazer todos os seus desejos. *

- 1 - Totalmente não Importante
- 2 - Não Importante
- 3 - Pouco Importante
- 4 - Mais ou menos Importante
- 5 - Importante
- 6 - Muito Importante
- 7 - Extremamente Importante

OBEDIÊNCIA. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar seus pais, os superiores e os mais velhos. *

- 1 - Totalmente não Importante
- 2 - Não Importante
- 3 - Pouco Importante
- 4 - Mais ou menos Importante
- 5 - Importante
- 6 - Muito Importante
- 7 - Extremamente Importante

E. Estudo de Caso para aplicação Priming

TRANSFERÊNCIA DE CAPACIDADE PRODUTIVA COM ENCERRAMENTO DE PLANTA FABRIL

Em uma indústria de papel, as bobinas de matéria prima eram produzidas em SC, e depois, convertidas em sacos (cimento, sementes, etc.), e envelopes, em 3 plantas industriais, sendo duas em SC e uma em MG. Com a uma reorganização na produção de envelopes, uma das fábricas de SC ficou com espaço interno disponível para duas novas linhas de produção de sacos, produto altamente rentável.

A unidade em MG recebia as bobinas enviadas de SC e convertia em sacos, que depois eram transportados de volta ao sudeste e sul do país, onde estão os principais clientes de grãos e cimento. Portanto, encerrar a fábrica em MG e movimentar todos os equipamentos para SC, era um processo de grande eficiência operacional.

Decidido isto, o plano da área industrial era, durante um final de semana, comunicar domiciliarmente que a fábrica seria fechada, indicando um escritório para na segunda-feira dirigirem-se para serem demitidos. Esta decisão radical se dava em função de não poder parar a produção por muito tempo e deixar de suprir o mercado.

Foi destinado um valor importante para indenização legal e adicional para que todos trabalhadores tivessem alguma assistência.

O Diretor de RH intercedeu dizendo que esta forma de realizar poderia ser desastrosa, pois seria ruim para a imagem da empresa, especialmente em uma cidade pequena, além de ser um tratamento injusto àqueles que durante anos se dedicaram ao negócio.

Havia um grande receio de uma intervenção sindical, bloqueando a retirada das máquinas e prejudicando o sucesso do plano de transferência fabril.

O RH assumiu todos os riscos, negociou com o sindicato, ofereceu programa de capacitação profissional para todos. Avaliou cada caso em termos de tempo de empresa e tempo para aposentadoria, para oferecer uma indenização adicional. Contratou empresa de suporte à recolocação.

Durante 60 dias as pessoas foram sendo recolocadas, as máquinas foram desmontadas e transportadas pelos próprios trabalhadores, e tudo transcorreu 100% de sucesso com alta taxa de recolocação, no menor tempo planejado. Transferência daqueles que aceitaram o convite para se mudar para SC. Tudo transcorreu com total apoio interno e externo, os trabalhadores encerraram a produção, transferiram todo o equipamento, limpam e entregaram o espaço totalmente limpo.

O sindicato teve participação ativa e profissional e ao final, foram sindicato e empresa reconhecidos pelo Ministério Público como um processo justo de transferência fabril.

F. Tabela de Respostas – Subfunção Experimentação – QVB v.1 – em desemprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	EMOÇÃO	PRAZER	SEXUALIDADE	MÉDIA
1	2	M	+	3	5	6	4,67
2	2	H	-	5	5	6	5,33
3	1	M	+	5	5	5	5,00
4	1	H	+	4	4	4	4,00
5	2	H	+	3	5	5	4,33
6	2	M	+	3	6	7	5,33
7	2	H	-	4	5	4	4,33
8	4	H	-	5	6	4	5,00
9	4	H	+	2	5	4	3,67
10	3	M	+	5	7	6	6,00
11	3	H	+	5	5	5	5,00
12	3	H	-	4	5	6	5,00
13	3	H	-	4	6	6	5,33
14	4	M	-	3	5	4	4,00
15	2	H	+	5	5	6	5,33
16	2	H	+	4	4	6	4,67
17	2	H	-	3	4	5	4,00
18	2	H	+	5	7	5	5,67
19	2	M	-	5	6	6	5,67
20	2	M	+	6	5	5	5,33

... 21... 425

426	2	H	+	5	7	5	5,67
427	2	H	+	5	6	6	5,67
428	2	M	+	6	5	5	5,33
429	2	M	+	4	6	6	5,33
430	2	M	+	5	5	5	5,00
431	2	H	+	3	6	5	4,67
432	2	M	+	4	5	4	4,33
433	2	H	+	4	5	6	5,00
434	2	M	+	5	6	6	5,67
435	2	H	+	3	5	6	4,67
436	1	H	+	6	5	5	5,33
437	4	H	+	3	5	4	4,00
438	4	M	+	1	3	7	3,67
439	3	H	+	7	7	7	7,00
440	2	H	-	1	6	5	4,00
441	2	H	-	4	6	5	5,00
442	1	H	+	2	7	4	4,33
443	3	M	+	3	5	6	4,67
444	1	H	+	5	5	6	5,33
445	3	M	+	5	5	5	5,00
446	3	M	+	4	4	4	4,00
				EXPERIMENTAÇÃO			4,87
				3,97	5,35	5,29	

G. Tabela de Respostas – Subfunção Suprapessoal – QVB v.1 – em desemprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	BELEZA	CONHECIMENTO	MATURIDADE	MÉDIA
1	2	M	+	6	5	5	5,33
2	2	H	-	5	5	5	5,00
3	1	M	+	4	4	6	4,67
4	1	H	+	4	5	5	4,67
5	2	H	+	5	6	6	5,67
6	2	M	+	4	4	6	4,67
7	2	H	-	2	6	5	4,33
8	4	H	-	4	5	6	5,00
9	4	H	+	4	5	5	4,67
10	3	M	+	6	6	6	6,00
11	3	H	+	5	6	6	5,67
12	3	H	-	3	5	6	4,67
13	3	H	-	5	6	6	5,67
14	4	M	-	4	5	6	5,00
15	2	H	+	4	5	5	4,67
16	2	H	+	4	5	5	4,67
17	2	H	-	5	6	5	5,33
18	2	H	+	5	5	4	4,67
19	2	M	-	5	6	6	5,67
20	2	M	+	4	6	5	5,00

... 21... 425

426	2	H	+	5	5	4	4,67
427	2	H	+	5	6	6	5,67
428	2	M	+	4	6	5	5,00
429	2	M	+	5	5	6	5,33
430	2	M	+	5	6	6	5,67
431	2	H	+	6	4	5	5,00
432	2	M	+	5	6	6	5,67
433	2	H	+	5	5	6	5,33
434	2	M	+	5	5	6	5,33
435	2	H	+	5	5	6	5,33
436	1	H	+	5	6	6	5,67
437	4	H	+	5	4	6	5,00
438	4	M	+	5	5	6	5,33
439	3	H	+	6	6	6	6,00
440	2	H	-	5	3	6	4,67
441	2	H	-	6	5	5	5,33
442	1	H	+	5	5	5	5,00
443	3	M	+	6	5	6	5,67
444	1	H	+	6	5	6	5,67
445	3	M	+	6	6	6	6,00
446	3	M	+	4	4	6	4,67
				SUPRAPESSOAL			5,21
				4,77	5,20	5,65	

H. Tabela de Respostas – Subfunção Interativa – QVB v.1 – em desemprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	AFETIVIDADE	APOIO SOCIAL	CONVIVÊNCIA	MÉDIA
1	2	M	+	7	6	4	5,67
2	2	H	-	7	7	7	7,00
3	1	M	+	6	6	5	5,67
4	1	H	+	5	5	5	5,00
5	2	H	+	6	5	5	5,33
6	2	M	+	7	6	5	6,00
7	2	H	-	4	5	4	4,33
8	4	H	-	7	7	5	6,33
9	4	H	+	5	5	5	5,00
10	3	M	+	6	5	3	4,67
11	3	H	+	6	6	5	5,67
12	3	H	-	6	5	6	5,67
13	3	H	-	7	6	6	6,33
14	4	M	-	6	6	4	5,33
15	2	H	+	5	5	7	5,67
16	2	H	+	6	6	5	5,67
17	2	H	-	7	7	5	6,33

... 21... 425

426	2	H	+	7	6	4	5,67
427	2	H	+	7	6	5	6,00
428	2	M	+	6	7	5	6,00
429	2	M	+	5	7	5	5,67
430	2	M	+	6	6	6	6,00
431	2	H	+	6	6	5	5,67
432	2	M	+	7	5	7	6,33
433	2	H	+	7	5	4	5,33
434	2	M	+	6	6	4	5,33
435	2	H	+	7	6	4	5,67
436	1	H	+	5	6	6	5,67
437	4	H	+	6	5	5	5,33
438	4	M	+	7	7	6	6,67
439	3	H	+	7	7	1	5,00
440	2	H	-	6	6	3	5,00
441	2	H	-	6	5	5	5,33
442	1	H	+	7	6	6	6,33
443	3	M	+	7	6	4	5,67
444	1	H	+	7	7	7	7,00
445	3	M	+	6	6	5	5,67
446	3	M	+	5	5	5	5,00
				INTERATIVA			5,67
				6,21	5,88	4,91	

I. Tabela de Respostas – Subfunção Realização – QVB v.1 – em desemprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	ÊXITO	PODER	PRESTÍGIO	MÉDIA
1	2	M	+	5	5	1	3,67
2	2	H	-	6	6	4	5,33
3	1	M	+	6	6	5	5,67
4	1	H	+	6	4	4	4,67
5	2	H	+	6	6	5	5,67
6	2	M	+	6	6	6	6,00
7	2	H	-	6	3	3	4,00
8	4	H	-	5	4	2	3,67
9	4	H	+	5	3	3	3,67
10	3	M	+	6	6	4	5,33
11	3	H	+	5	4	4	4,33
12	3	H	-	6	3	5	4,67
13	3	H	-	7	6	5	6,00
14	4	M	-	5	6	5	5,33
15	2	H	+	6	7	3	5,33
16	2	H	+	5	4	4	4,33
17	2	H	-	6	5	3	4,67
18	2	H	+	4	2	6	4,00
19	2	M	-	6	4	6	5,33
20	2	M	+	5	3	3	3,67

... 21... 425

426	2	H	+	4	2	6	4,00
427	2	H	+	6	4	6	5,33
428	2	M	+	5	3	3	3,67
429	2	M	+	5	4	5	4,67
430	2	M	+	5	5	5	5,00
431	2	H	+	5	3	4	4,00
432	2	M	+	6	4	5	5,00
433	2	H	+	6	5	3	4,67
434	2	M	+	6	6	6	6,00
435	2	H	+	7	6	6	6,33
436	1	H	+	6	5	4	5,00
437	4	H	+	5	4	4	4,33
438	4	M	+	5	6	2	4,33
439	3	H	+	7	5	2	4,67
440	2	H	-	5	3	1	3,00
441	2	H	-	6	5	4	5,00
442	1	H	+	5	1	4	3,33
443	3	M	+	5	5	1	3,67
444	1	H	+	6	6	4	5,33
445	3	M	+	6	6	5	5,67
446	3	M	+	6	4	4	4,67
				REALIZAÇÃO			4,73
				5,62	4,57	4,00	

J. Tabela de Respostas – Subfunção Existência – QVB v.1 – em desemprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	ESTABILIDADE PESSOAL	SAÚDE	SOBREVIVÊNCIA	MÉDIA
1	2	M	+	7	6	6	6,33
2	2	H	-	5	7	5	5,67
3	1	M	+	5	6	6	5,67
4	1	H	+	6	7	5	6,00
5	2	H	+	5	6	5	5,33
6	2	M	+	7	7	7	7,00
7	2	H	-	6	7	7	6,67
8	4	H	-	6	6	7	6,33
9	4	H	+	5	6	6	5,67
10	3	M	+	7	7	6	6,67
11	3	H	+	4	7	5	5,33
12	3	H	-	6	6	6	6,00
13	3	H	-	6	7	7	6,67
14	4	M	-	4	7	7	6,00
15	2	H	+	6	7	7	6,67
16	2	H	+	5	5	5	5,00
17	2	H	-	7	7	7	7,00
18	2	H	+	5	7	3	5,00
19	2	M	-	5	6	5	5,33
20	2	M	+	6	7	7	6,67

... 21... 425

426	2	H	+	5	7	3	5,00
427	2	H	+	5	6	5	5,33
428	2	M	+	6	7	7	6,67
429	2	M	+	5	7	5	5,67
430	2	M	+	6	7	5	6,00
431	2	H	+	5	1	5	3,67
432	2	M	+	5	6	4	5,00
433	2	H	+	6	6	5	5,67
434	2	M	+	5	6	5	5,33
435	2	H	+	7	6	7	6,67
436	1	H	+	6	6	5	5,67
437	4	H	+	6	7	6	6,33
438	4	M	+	7	5	6	6,00
439	3	H	+	7	7	7	7,00
440	2	H	-	7	7	7	7,00
441	2	H	-	5	6	6	5,67
442	1	H	+	6	7	5	6,00
443	3	M	+	7	6	6	6,33
444	1	H	+	5	7	5	5,67
445	3	M	+	5	6	6	5,67
446	3	M	+	6	7	5	6,00
				EXISTÊNCIA			5,96
				5,76	6,33	5,79	

F. Tabela de Respostas – Subfunção Normativa – QVB v.1 – em desemprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	OBEDIÊNCIA	RELIGIOSIDADE	TRADIÇÃO	MÉDIA
1	2	M	+	5	3	5	4,33
2	2	H	-	7	7	6	6,67
3	1	M	+	6	6	5	5,67
4	1	H	+	5	3	4	4,00
5	2	H	+	6	6	5	5,67
6	2	M	+	4	7	3	4,67
7	2	H	-	5	6	4	5,00
8	4	H	-	7	7	4	6,00
9	4	H	+	5	6	5	5,33
10	3	M	+	6	4	6	5,33
11	3	H	+	5	6	5	5,33
12	3	H	-	6	3	3	4,00
13	3	H	-	5	1	4	3,33
14	4	M	-	3	4	3	3,33
15	2	H	+	7	5	5	5,67
16	2	H	+	5	5	4	4,67
17	2	H	-	5	5	5	5,00
18	2	H	+	6	6	5	5,67
19	2	M	-	7	5	4	5,33
20	2	M	+	3	6	3	4,00

... 21... 425

426	2	H	+	6	6	5	5,67
427	2	H	+	7	5	4	5,33
428	2	M	+	3	6	3	4,00
429	2	M	+	5	7	5	5,67
430	2	M	+	6	6	4	5,33
431	2	H	+	7	2	5	4,67
432	2	M	+	6	6	4	5,33
433	2	H	+	5	5	3	4,33
434	2	M	+	7	2	5	4,67
435	2	H	+	7	5	5	5,67
436	1	H	+	7	6	5	6,00
437	4	H	+	5	6	4	5,00
438	4	M	+	6	4	5	5,00
439	3	H	+	1	1	5	2,33
440	2	H	-	5	5	3	4,33
441	2	H	-	6	6	5	5,67
442	1	H	+	6	6	5	5,67
443	3	M	+	5	3	5	4,33
444	1	H	+	7	7	6	6,67
445	3	M	+	6	6	5	5,67
446	3	M	+	5	3	4	4,00
				NORMATIVA			4,96
				5,50	4,94	4,45	

G. Tabela de Respostas – Subfunção Experimentação – QVB v.2 – pleno emprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	EMOÇÃO	PRAZER	SEXUALIDADE	MÉDIA
1	2	M	+	5	6	6	5,67
2	2	H	-	5	5	6	5,33
3	1	M	+	4	5	6	5,00
4	1	H	+	4	6	6	5,33
5	2	H	+	4	5	5	4,67
6	2	M	+	6	6	6	6,00
7	2	H	-	3	6	6	5,00
8	4	H	-	5	5	5	5,00
9	4	H	+	6	5	6	5,67
10	3	M	+	3	5	5	4,33
11	3	H	+	6	6	6	6,00
12	3	H	-	5	6	7	6,00
13	3	H	-	2	5	7	4,67
14	4	M	-	4	7	6	5,67
15	2	H	+	2	5	5	4,00
16	2	H	+	4	7	5	5,33
17	2	H	-	3	5	6	4,67
18	2	H	+	2	5	5	4,00
19	2	M	-	6	5	5	5,33
20	2	M	+	5	7	7	6,33

... 21... 425

426	2	H	+	2	5	5	4,00
427	2	H	+	6	5	5	5,33
428	2	M	+	5	7	7	6,33
429	2	M	+	5	5	6	5,33
430	2	M	+	6	7	5	6,00
431	2	H	+	6	6	6	6,00
432	2	M	+	5	7	6	6,00
433	2	H	+	4	6	6	5,33
434	2	M	+	4	5	6	5,00
435	2	H	+	4	6	7	5,67
436	1	H	+	2	5	6	4,33
437	4	H	+	5	5	5	5,00
438	4	M	+	5	5	7	5,67
439	3	H	+	6	5	6	5,67
440	2	H	-	6	5	5	5,33
441	2	H	-	6	5	6	5,67
442	1	H	+	6	5	5	5,33
443	3	M	+	5	6	6	5,67
444	1	H	+	5	5	6	5,33
445	3	M	+	4	5	6	5,00
446	3	M	+	4	6	6	5,33
				EXPERIMENTAÇÃO			5,30
				4,53	5,56	5,83	

H. Tabela de Respostas – Subfunção Suprapessoal – QVB v.2 – pleno emprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	BELEZA	CONHECIMENTO	MATURIDADE	MÉDIA
1	2	M	+	5	6	6	5,67
2	2	H	-	6	6	6	6,00
3	1	M	+	6	6	6	6,00
4	1	H	+	6	7	6	6,33
5	2	H	+	4	4	6	4,67
6	2	M	+	4	5	5	4,67
7	2	H	-	4	5	6	5,00
8	4	H	-	5	6	6	5,67
9	4	H	+	5	5	6	5,33
10	3	M	+	5	5	7	5,67
11	3	H	+	5	7	7	6,33
12	3	H	-	5	4	7	5,33
13	3	H	-	5	7	7	6,33
14	4	M	-	4	7	7	6,00
15	2	H	+	4	7	7	6,00
16	2	H	+	4	4	6	4,67
17	2	H	-	5	5	7	5,67
18	2	H	+	4	4	6	4,67
19	2	M	-	4	6	6	5,33
20	2	M	+	4	6	5	5,00

... 21... 425

426	2	H	+	4	3	6	4,33
427	2	H	+	4	6	6	5,33
428	2	M	+	3	6	5	4,67
429	2	M	+	5	6	7	6,00
430	2	M	+	5	5	6	5,33
431	2	H	+	6	5	5	5,33
432	2	M	+	5	6	6	5,67
433	2	H	+	4	5	6	5,00
434	2	M	+	6	6	7	6,33
435	2	H	+	7	5	5	5,67
436	1	H	+	6	5	7	6,00
437	4	H	+	6	5	6	5,67
438	4	M	+	4	3	7	4,67
439	3	H	+	4	5	6	5,00
440	2	H	-	3	3	6	4,00
441	2	H	-	4	5	6	5,00
442	1	H	+	3	3	6	4,00
443	3	M	+	5	6	6	5,67
444	1	H	+	6	6	6	6,00
445	3	M	+	6	6	6	6,00
446	3	M	+	6	7	6	6,33
				SUPRAPESSOAL			5,39
				4,70	5,26	6,20	

I. Tabela de Respostas – Subfunção Interativa – QVB v.2 – pleno emprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	AFETIVIDADE	APOIO SOCIAL	CONVIVÊNCIA	MÉDIA
1	2	M	+	7	6	6	6,33
2	2	H	-	7	6	6	6,33
3	1	M	+	7	6	7	6,67
4	1	H	+	7	6	6	6,33
5	2	H	+	7	7	4	6,00
6	2	M	+	5	4	6	5,00
7	2	H	-	7	6	7	6,67
8	4	H	-	6	6	5	5,67
9	4	H	+	7	5	5	5,67
10	3	M	+	7	6	5	6,00
11	3	H	+	7	7	5	6,33
12	3	H	-	7	7	6	6,67
13	3	H	-	7	7	6	6,67
14	4	M	-	7	7	7	7,00
15	2	H	+	4	6	5	5,00
16	2	H	+	7	7	7	7,00
17	2	H	-	6	5	5	5,33
18	2	H	+	6	7	7	6,67
19	2	M	-	6	5	5	5,33
20	2	M	+	7	7	5	6,33

... 21... 425

426	2	H	+	6	7	7	6,67
427	2	H	+	6	5	5	5,33
428	2	M	+	7	7	5	6,33
429	2	M	+	6	5	6	5,67
430	2	M	+	7	6	5	6,00
431	2	H	+	6	5	6	5,67
432	2	M	+	7	5	6	6,00
433	2	H	+	6	5	6	5,67
434	2	M	+	7	7	6	6,67
435	2	H	+	7	6	5	6,00
436	1	H	+	5	6	6	5,67
437	4	H	+	5	7	6	6,00
438	4	M	+	6	6	6	6,00
439	3	H	+	6	6	4	5,33
440	2	H	-	6	7	7	6,67
441	2	H	-	6	6	6	6,00
442	1	H	+	6	7	7	6,67
443	3	M	+	7	6	6	6,33
444	1	H	+	7	6	6	6,33
445	3	M	+	7	6	7	6,67
446	3	M	+	7	6	6	6,33
				INTERATIVA			6,09
				6,39	6,09	5,80	

J. Tabela de Respostas – Subfunção Realização – QVB v.2 – pleno emprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	ÊXITO	PODER	PRESTÍGIO	MÉDIA
1	2	M	+	7	6	6	6,33
2	2	H	-	7	5	5	5,67
3	1	M	+	6	5	6	5,67
4	1	H	+	6	6	4	5,33
5	2	H	+	7	7	6	6,67
6	2	M	+	7	1	4	4,00
7	2	H	-	6	3	6	5,00
8	4	H	-	6	5	5	5,33
9	4	H	+	6	5	6	5,67
10	3	M	+	6	5	4	5,00
11	3	H	+	7	3	3	4,33
12	3	H	-	7	5	4	5,33
13	3	H	-	7	5	3	5,00
14	4	M	-	7	7	7	7,00
15	2	H	+	7	5	6	6,00
16	2	H	+	7	4	2	4,33
17	2	H	-	7	5	5	5,67
18	2	H	+	5	3	2	3,33
19	2	M	-	6	6	6	6,00
20	2	M	+	7	6	5	6,00

... 21... 425

426	2	H	+	5	3	2	3,33
427	2	H	+	6	6	6	6,00
428	2	M	+	7	6	5	6,00
429	2	M	+	7	2	4	4,33
430	2	M	+	6	5	5	5,33
431	2	H	+	5	4	4	4,33
432	2	M	+	6	4	5	5,00
433	2	H	+	6	5	3	4,67
434	2	M	+	7	5	6	6,00
435	2	H	+	7	4	5	5,33
436	1	H	+	6	5	3	4,67
437	4	H	+	5	5	3	4,33
438	4	M	+	7	5	4	5,33
439	3	H	+	7	6	6	6,33
440	2	H	-	5	2	1	2,67
441	2	H	-	7	6	6	6,33
442	1	H	+	5	2	1	2,67
443	3	M	+	7	6	6	6,33
444	1	H	+	7	5	5	5,67
445	3	M	+	6	5	6	5,67
446	3	M	+	6	6	4	5,33
				REALIZAÇÃO			5,15
				6,38	4,63	4,45	

K. Tabela de Respostas – Subfunção Existência – QVB v.2 – pleno emprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	ESTABILIDADE PESSOAL	SAÚDE	SOBREVIVÊNCIA	MÉDIA
1	2	M	+	6	6	6	6,00
2	2	H	-	6	7	5	6,00
3	1	M	+	6	6	7	6,33
4	1	H	+	7	6	6	6,33
5	2	H	+	7	6	6	6,33
6	2	M	+	5	7	6	6,00
7	2	H	-	5	6	5	5,33
8	4	H	-	5	7	6	6,00
9	4	H	+	6	6	6	6,00
10	3	M	+	6	5	6	5,67
11	3	H	+	7	7	7	7,00
12	3	H	-	7	7	7	7,00
13	3	H	-	6	7	7	6,67
14	4	M	-	6	7	7	6,67
15	2	H	+	6	7	7	6,67
16	2	H	+	7	7	7	7,00
17	2	H	-	7	7	7	7,00
18	2	H	+	6	5	5	5,33
19	2	M	-	7	6	6	6,33
20	2	M	+	5	7	7	6,33

... 21... 425

426	2	H	+	6	5	5	5,33
427	2	H	+	7	6	6	6,33
428	2	M	+	5	7	7	6,33
429	2	M	+	5	7	7	6,33
430	2	M	+	6	7	7	6,67
431	2	H	+	5	4	6	5,00
432	2	M	+	5	7	7	6,33
433	2	H	+	5	5	5	5,00
434	2	M	+	7	7	7	7,00
435	2	H	+	5	7	7	6,33
436	1	H	+	5	7	5	5,67
437	4	H	+	5	6	7	6,00
438	4	M	+	7	6	5	6,00
439	3	H	+	7	7	7	7,00
440	2	H	-	7	7	7	7,00
441	2	H	-	7	7	7	7,00
442	1	H	+	7	7	7	7,00
443	3	M	+	6	6	6	6,00
444	1	H	+	6	7	5	6,00
445	3	M	+	6	6	7	6,33
446	3	M	+	7	6	6	6,33
				EXISTÊNCIA			6,30
				6,06	6,47	6,38	

L. Tabela de Respostas – Subfunção Normativa – QVB v.2 – pleno emprego

BASE TOTAL							
Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	OBEDIÊNCIA	RELIGIOSIDADE	TRADIÇÃO	MÉDIA
1	2	M	+	6	7	5	6,00
2	2	H	-	7	7	6	6,67
3	1	M	+	7	7	5	6,33
4	1	H	+	6	6	5	5,67
5	2	H	+	6	5	5	5,33
6	2	M	+	5	3	3	3,67
7	2	H	-	7	7	6	6,67
8	4	H	-	5	5	6	5,33
9	4	H	+	6	7	6	6,33
10	3	M	+	6	5	6	5,67
11	3	H	+	5	3	3	3,67
12	3	H	-	6	5	5	5,33
13	3	H	-	5	2	6	4,33
14	4	M	-	5	7	4	5,33
15	2	H	+	5	7	5	5,67
16	2	H	+	7	7	6	6,67
17	2	H	-	6	3	5	4,67
18	2	H	+	6	6	4	5,33
19	2	M	-	6	7	5	6,00
20	2	M	+	7	7	5	6,33

... 21... 425

426	2	H	+	6	6	4	5,33
427	2	H	+	6	7	5	6,00
428	2	M	+	7	7	5	6,33
429	2	M	+	7	5	5	5,67
430	2	M	+	5	7	4	5,33
431	2	H	+	6	6	5	5,67
432	2	M	+	7	6	4	5,67
433	2	H	+	5	5	4	4,67
434	2	M	+	7	7	7	7,00
435	2	H	+	3	5	6	4,67
436	1	H	+	7	7	5	6,33
437	4	H	+	5	6	5	5,33
438	4	M	+	5	5	5	5,00
439	3	H	+	7	6	6	6,33
440	2	H	-	5	5	1	3,67
441	2	H	-	7	6	6	6,33
442	1	H	+	5	5	6	5,33
443	3	M	+	6	7	5	6,00
444	1	H	+	7	7	6	6,67
445	3	M	+	7	7	5	6,33
446	3	M	+	6	6	5	5,67
				NORMATIVA			5,54
				5,89	5,72	5,00	

M. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Subfunção Experimentação

BASE TOTAL

Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	EXPERIMENTAÇÃO		
				MÉDIA 1	MÉDIA 2	
1	2	M	+	4,67	5,67	-1,00
2	2	H	-	5,33	5,33	0,00
3	1	M	+	5,00	5,00	0,00
4	1	H	+	4,00	5,33	-1,33
5	2	H	+	4,33	4,67	-0,33
6	2	M	+	5,33	6,00	-0,67
7	2	H	-	4,33	5,00	-0,67
8	4	H	-	5,00	5,00	0,00
9	4	H	+	3,67	5,67	-2,00
10	3	M	+	6,00	4,33	1,67
11	3	H	+	5,00	6,00	-1,00
12	3	H	-	5,00	6,00	-1,00
13	3	H	-	5,33	4,67	0,67
14	4	M	-	4,00	5,67	-1,67
15	2	H	+	5,33	4,00	1,33
16	2	H	+	4,67	5,33	-0,67
17	2	H	-	4,00	4,67	-0,67
18	2	H	+	5,67	4,00	1,67
19	2	M	-	5,67	5,33	0,33
20	2	M	+	5,33	6,33	-1,00

... 21... 425

426	2	H	+	5,67	4,00	1,67
427	2	H	+	5,67	5,33	0,33
428	2	M	+	5,33	6,33	-1,00
429	2	M	+	5,33	5,33	0,00
430	2	M	+	5,00	6,00	-1,00
431	2	H	+	4,67	6,00	-1,33
432	2	M	+	4,33	6,00	-1,67
433	2	H	+	5,00	5,33	-0,33
434	2	M	+	5,67	5,00	0,67
435	2	H	+	4,67	5,67	-1,00
436	1	H	+	5,33	4,33	1,00
437	4	H	+	4,00	5,00	-1,00
438	4	M	+	3,67	5,67	-2,00
439	3	H	+	7,00	5,67	1,33
440	2	H	-	4,00	5,33	-1,33
441	2	H	-	5,00	5,67	-0,67
442	1	H	+	4,33	5,33	-1,00
443	3	M	+	4,67	5,67	-1,00
444	1	H	+	5,33	5,33	0,00
445	3	M	+	5,00	5,00	0,00
446	3	M	+	4,00	5,33	-1,33
Média (μ)		Média		4,87	5,30	-0,43
Desvio padrão (S)		Desvio Padrão		0,7133	0,5890	1,0000
Tcalculado =		teste t		-9,1384	Resultado	
Tcritico (5%;33)		t crítico (33;5%)		1,965	SIG	
P-VALOR						

N. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Subfunção Suprapessoal

BASE TOTAL

Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	SUPRAPESSOAL		
				MÉDIA 1	MÉDIA 2	
1	2	M	+	5,33	5,67	-0,33
2	2	H	-	5,00	6,00	-1,00
3	1	M	+	4,67	6,00	-1,33
4	1	H	+	4,67	6,33	-1,67
5	2	H	+	5,67	4,67	1,00
6	2	M	+	4,67	4,67	0,00
7	2	H	-	4,33	5,00	-0,67
8	4	H	-	5,00	5,67	-0,67
9	4	H	+	4,67	5,33	-0,67
10	3	M	+	6,00	5,67	0,33
11	3	H	+	5,67	6,33	-0,67
12	3	H	-	4,67	5,33	-0,67
13	3	H	-	5,67	6,33	-0,67
14	4	M	-	5,00	6,00	-1,00
15	2	H	+	4,67	6,00	-1,33
16	2	H	+	4,67	4,67	0,00
17	2	H	-	5,33	5,67	-0,33
18	2	H	+	4,67	4,67	0,00
19	2	M	-	5,67	5,33	0,33
20	2	M	+	5,00	5,00	0,00

... 21... 425

426	2	H	+	4,67	4,33	0,33
427	2	H	+	5,67	5,33	0,33
428	2	M	+	5,00	4,67	0,33
429	2	M	+	5,33	6,00	-0,67
430	2	M	+	5,67	5,33	0,33
431	2	H	+	5,00	5,33	-0,33
432	2	M	+	5,67	5,67	0,00
433	2	H	+	5,33	5,00	0,33
434	2	M	+	5,33	6,33	-1,00
435	2	H	+	5,33	5,67	-0,33
436	1	H	+	5,67	6,00	-0,33
437	4	H	+	5,00	5,67	-0,67
438	4	M	+	5,33	4,67	0,67
439	3	H	+	6,00	5,00	1,00
440	2	H	-	4,67	4,00	0,67
441	2	H	-	5,33	5,00	0,33
442	1	H	+	5,00	4,00	1,00
443	3	M	+	5,67	5,67	0,00
444	1	H	+	5,67	6,00	-0,33
445	3	M	+	6,00	6,00	0,00
446	3	M	+	4,67	6,33	-1,67
Média (μ)		Média		5,21	5,39	-0,18
Desvio padrão (s)		Desvio Padrão		0,4643	0,6654	0,6957
Tcalculado =		teste t		-5,6041	Resultado	
Tcrítico (5%;33)		t crítico (33;5%)		1,965	SIG	
P-VALOR						

O. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Subfunção Interativa

BASE TOTAL

Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	INTERATIVA		
				MÉDIA 1	MÉDIA 2	
1	2	M	+	5,67	6,33	-0,67
2	2	H	-	7,00	6,33	0,67
3	1	M	+	5,67	6,67	-1,00
4	1	H	+	5,00	6,33	-1,33
5	2	H	+	5,33	6,00	-0,67
6	2	M	+	6,00	5,00	1,00
7	2	H	-	4,33	6,67	-2,33
8	4	H	-	6,33	5,67	0,67
9	4	H	+	5,00	5,67	-0,67
10	3	M	+	4,67	6,00	-1,33
11	3	H	+	5,67	6,33	-0,67
12	3	H	-	5,67	6,67	-1,00
13	3	H	-	6,33	6,67	-0,33
14	4	M	-	5,33	7,00	-1,67
15	2	H	+	5,67	5,00	0,67
16	2	H	+	5,67	7,00	-1,33
17	2	H	-	6,33	5,33	1,00
18	2	H	+	5,67	6,67	-1,00
19	2	M	-	6,00	5,33	0,67
20	2	M	+	6,00	6,33	-0,33

... 21... 425

426	2	H	+	5,67	6,67	-1,00
427	2	H	+	6,00	5,33	0,67
428	2	M	+	6,00	6,33	-0,33
429	2	M	+	5,67	5,67	0,00
430	2	M	+	6,00	6,00	0,00
431	2	H	+	5,67	5,67	0,00
432	2	M	+	6,33	6,00	0,33
433	2	H	+	5,33	5,67	-0,33
434	2	M	+	5,33	6,67	-1,33
435	2	H	+	5,67	6,00	-0,33
436	1	H	+	5,67	5,67	0,00
437	4	H	+	5,33	6,00	-0,67
438	4	M	+	6,67	6,00	0,67
439	3	H	+	5,00	5,33	-0,33
440	2	H	-	5,00	6,67	-1,67
441	2	H	-	5,33	6,00	-0,67
442	1	H	+	6,33	6,67	-0,33
443	3	M	+	5,67	6,33	-0,67
444	1	H	+	7,00	6,33	0,67
445	3	M	+	5,67	6,67	-1,00
446	3	M	+	5,00	6,33	-1,33
Média (μ)		Média		5,67	6,09	-0,42
Desvio padrão (s)		Desvio Padrão		0,5627	0,5374	0,8183
Tcalculado =		teste t		-10,9175	Resultado	
Tcritico (5%;33)		t critico (33;5%)		1,965	SIG	
P-VALOR						

P. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Subfunção Realização

BASE TOTAL

Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	REALIZAÇÃO		
				MÉDIA 1	MÉDIA 2	
1	2	M	+	3,67	6,33	-2,67
2	2	H	-	5,33	5,67	-0,33
3	1	M	+	5,67	5,67	0,00
4	1	H	+	4,67	5,33	-0,67
5	2	H	+	5,67	6,67	-1,00
6	2	M	+	6,00	4,00	2,00
7	2	H	-	4,00	5,00	-1,00
8	4	H	-	3,67	5,33	-1,67
9	4	H	+	3,67	5,67	-2,00
10	3	M	+	5,33	5,00	0,33
11	3	H	+	4,33	4,33	0,00
12	3	H	-	4,67	5,33	-0,67
13	3	H	-	6,00	5,00	1,00
14	4	M	-	5,33	7,00	-1,67
15	2	H	+	5,33	6,00	-0,67
16	2	H	+	4,33	4,33	0,00
17	2	H	-	4,67	5,67	-1,00
18	2	H	+	4,00	3,33	0,67
19	2	M	-	5,33	6,00	-0,67
20	2	M	+	3,67	6,00	-2,33

... 21... 425

426	2	H	+	4,00	3,33	0,67
427	2	H	+	5,33	6,00	-0,67
428	2	M	+	3,67	6,00	-2,33
429	2	M	+	4,67	4,33	0,33
430	2	M	+	5,00	5,33	-0,33
431	2	H	+	4,00	4,33	-0,33
432	2	M	+	5,00	5,00	0,00
433	2	H	+	4,67	4,67	0,00
434	2	M	+	6,00	6,00	0,00
435	2	H	+	6,33	5,33	1,00
436	1	H	+	5,00	4,67	0,33
437	4	H	+	4,33	4,33	0,00
438	4	M	+	4,33	5,33	-1,00
439	3	H	+	4,67	6,33	-1,67
440	2	H	-	3,00	2,67	0,33
441	2	H	-	5,00	6,33	-1,33
442	1	H	+	3,33	2,67	0,67
443	3	M	+	3,67	6,33	-2,67
444	1	H	+	5,33	5,67	-0,33
445	3	M	+	5,67	5,67	0,00
446	3	M	+	4,67	5,33	-0,67
Média (μ)		Média		4,73	5,15	-0,43
Desvio padrão (s)		Desvio Padrão		0,8228	1,0124	1,0036
Tcalculado =		teste t		-8,9649	Resultado	
Tcritico (5%;33)		t critico (33;5%)		1,965	SIG	
P-VALOR						

Q. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Subfunção Existência

BASE TOTAL

Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	EXISTÊNCIA		
				MÉDIA 1	MÉDIA 2	
1	2	M	+	6,33	6,00	0,33
2	2	H	-	5,67	6,00	-0,33
3	1	M	+	5,67	6,33	-0,67
4	1	H	+	6,00	6,33	-0,33
5	2	H	+	5,33	6,33	-1,00
6	2	M	+	7,00	6,00	1,00
7	2	H	-	6,67	5,33	1,33
8	4	H	-	6,33	6,00	0,33
9	4	H	+	5,67	6,00	-0,33
10	3	M	+	6,67	5,67	1,00
11	3	H	+	5,33	7,00	-1,67
12	3	H	-	6,00	7,00	-1,00
13	3	H	-	6,67	6,67	0,00
14	4	M	-	6,00	6,67	-0,67
15	2	H	+	6,67	6,67	0,00
16	2	H	+	5,00	7,00	-2,00
17	2	H	-	7,00	7,00	0,00
18	2	H	+	5,00	5,33	-0,33
19	2	M	-	5,33	6,33	-1,00
20	2	M	+	6,67	6,33	0,33

... 21... 425

426	2	H	+	5,00	5,33	-0,33
427	2	H	+	5,33	6,33	-1,00
428	2	M	+	6,67	6,33	0,33
429	2	M	+	5,67	6,33	-0,67
430	2	M	+	6,00	6,67	-0,67
431	2	H	+	3,67	5,00	-1,33
432	2	M	+	5,00	6,33	-1,33
433	2	H	+	5,67	5,00	0,67
434	2	M	+	5,33	7,00	-1,67
435	2	H	+	6,67	6,33	0,33
436	1	H	+	5,67	5,67	0,00
437	4	H	+	6,33	6,00	0,33
438	4	M	+	6,00	6,00	0,00
439	3	H	+	7,00	7,00	0,00
440	2	H	-	7,00	7,00	0,00
441	2	H	-	5,67	7,00	-1,33
442	1	H	+	6,00	7,00	-1,00
443	3	M	+	6,33	6,00	0,33
444	1	H	+	5,67	6,00	-0,33
445	3	M	+	5,67	6,33	-0,67
446	3	M	+	6,00	6,33	-0,33
Média (μ)		Média		5,96	6,30	-0,34
Desvio padrão (s)		Desvio Padrão		0,7246	0,5834	0,8004
Tcalculado =		teste t		-9,0319	Resultado	
Tcritico (5%;33)		t critico (33;5%)		1,965	SIG	
P-VALOR						

R. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Subfunção Normativa

BASE TOTAL

Unidade Amostral	Tempo "D"	Sexo	Idade	NORMATIVA		
				MÉDIA 1	MÉDIA 2	
1	2	M	+	4,33	6,00	-1,67
2	2	H	-	6,67	6,67	0,00
3	1	M	+	5,67	6,33	-0,67
4	1	H	+	4,00	5,67	-1,67
5	2	H	+	5,67	5,33	0,33
6	2	M	+	4,67	3,67	1,00
7	2	H	-	5,00	6,67	-1,67
8	4	H	-	6,00	5,33	0,67
9	4	H	+	5,33	6,33	-1,00
10	3	M	+	5,33	5,67	-0,33
11	3	H	+	5,33	3,67	1,67
12	3	H	-	4,00	5,33	-1,33
13	3	H	-	3,33	4,33	-1,00
14	4	M	-	3,33	5,33	-2,00
15	2	H	+	5,67	5,67	0,00
16	2	H	+	4,67	6,67	-2,00
17	2	H	-	5,00	4,67	0,33
18	2	H	+	5,67	5,33	0,33
19	2	M	-	5,33	6,00	-0,67
20	2	M	+	4,00	6,33	-2,33

... 21... 425

426	2	H	+	5,67	5,33	0,33
427	2	H	+	5,33	6,00	-0,67
428	2	M	+	4,00	6,33	-2,33
429	2	M	+	5,67	5,67	0,00
430	2	M	+	5,33	5,33	0,00
431	2	H	+	4,67	5,67	-1,00
432	2	M	+	5,33	5,67	-0,33
433	2	H	+	4,33	4,67	-0,33
434	2	M	+	4,67	7,00	-2,33
435	2	H	+	5,67	4,67	1,00
436	1	H	+	6,00	6,33	-0,33
437	4	H	+	5,00	5,33	-0,33
438	4	M	+	5,00	5,00	0,00
439	3	H	+	2,33	6,33	-4,00
440	2	H	-	4,33	3,67	0,67
441	2	H	-	5,67	6,33	-0,67
442	1	H	+	5,67	5,33	0,33
443	3	M	+	4,33	6,00	-1,67
444	1	H	+	6,67	6,67	0,00
445	3	M	+	5,67	6,33	-0,67
446	3	M	+	4,00	5,67	-1,67
	Média (μ)		Média	4,96	5,54	-0,57
	Desvio padrão (s)		Desvio Padrão	0,8841	0,8598	1,1493
	Tcalculado =		teste t	-10,5195	Resultado	
	Tcritico (5%;33)		t critico (33;5%)	1,965	SIG	
	P-VALOR					

S. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra Feminina (I)

EXPERIMENTAÇÃO			SUPRAPESSOAL			INTERATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,33	-0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,67	0,00	6,00	5,00	1,00
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67
5,67	5,33	0,33	5,67	5,33	0,33	6,00	5,33	0,67
5,33	6,33	-1,00	5,00	5,00	0,00	6,00	6,33	-0,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
3,67	5,67	-2,00	5,33	5,00	0,33	6,67	6,00	0,67
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
5,33	4,67	0,67	5,67	6,33	-0,67	6,33	6,67	-0,33
5,67	4,00	1,67	4,67	4,67	0,00	5,67	6,67	-1,00
5,33	6,33	-1,00	5,00	5,00	0,00	6,00	6,33	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
7,00	5,67	1,33	6,00	5,00	1,00	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,33	6,67	-0,33
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,67	1,00	5,33	6,00	-0,67

... 31... 125

5,00	5,67	-0,67	5,33	5,00	0,33	5,33	6,00	-0,67
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,00	1,00	6,33	6,67	-0,33
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,33	0,33	6,00	5,00	1,00
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67
5,33	6,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,00	6,33	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
3,67	5,67	-2,00	5,33	4,67	0,67	6,67	6,00	0,67
7,00	5,67	1,33	6,00	5,00	1,00	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,00	1,00	6,33	6,67	-0,33
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,33	0,33	6,00	5,00	1,00
4,33	5,00	-0,67	4,33	4,67	-0,33	4,33	6,67	-2,33
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67
5,33	6,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,00	6,33	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
3,67	5,67	-2,00	5,33	4,67	0,67	6,67	6,00	0,67
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
5,00	5,00	0,00	6,00	6,00	0,00	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,77	5,45	-0,68	5,19	5,48	-0,29	5,67	6,14	-0,48
0,7656	0,4844	0,9646	0,4248	0,6381	0,7277	0,5153	0,5125	0,7776
-8,8267	Resultado		-5,0407	Resultado		-7,6439	Resultado	
1,975	SIG		1,975	SIG		1,975	SIG	

T. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra Feminina (II)

REALIZAÇÃO			EXISTÊNCIA			NORMATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
6,00	5,00	1,00	6,67	6,67	0,00	3,33	4,33	-1,00
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33

... 31... 125

5,00	6,33	-1,33	5,67	7,00	-1,33	5,67	6,33	-0,67
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
4,00	5,00	-1,00	6,67	5,33	1,33	5,00	6,67	-1,67
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
4,72	5,28	-0,56	5,96	6,34	-0,37	4,83	5,64	-0,81
0,8476	1,0556	1,1434	0,5867	0,4478	0,7241	0,8757	0,7845	1,1458
-6,0884	Resultado		-6,4339	Resultado		-8,7624	Resultado	
1,975	SIG		1,975	SIG		1,975	SIG	

U. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra Masculina (I)

EXPERIMENTAÇÃO			SUPRAPESSOAL			INTERATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
5,33	5,33	0,00	5,00	6,00	-1,00	7,00	6,33	0,67
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,67	1,00	5,33	6,00	-0,67
4,33	5,00	-0,67	4,33	5,00	-0,67	4,33	6,67	-2,33
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00
5,33	4,67	0,67	5,67	6,33	-0,67	6,33	6,67	-0,33
5,33	4,00	1,33	4,67	6,00	-1,33	5,67	5,00	0,67
4,67	5,33	-0,67	4,67	4,67	0,00	5,67	7,00	-1,33
4,00	4,67	-0,67	5,33	5,67	-0,33	6,33	5,33	1,00
5,67	4,00	1,67	4,67	4,67	0,00	5,67	6,67	-1,00
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
5,33	4,33	1,00	5,67	6,00	-0,33	5,67	5,67	0,00
7,00	5,67	1,33	6,00	5,00	1,00	5,00	5,33	-0,33
4,00	5,33	-1,33	4,67	4,67	0,00	5,00	6,67	-1,67
5,00	5,67	-0,67	5,33	5,00	0,33	5,33	6,00	-0,67
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,33	6,67	-0,33
5,33	5,33	0,00	6,00	6,00	0,00	7,00	6,33	0,67
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,67	1,00	5,33	6,00	-0,67
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,67	0,00	6,00	5,00	1,00
4,33	5,00	-0,67	4,33	5,00	-0,67	4,33	6,67	-2,33
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00

... 31... 262

5,67	5,33	0,33	5,67	5,33	0,33	6,00	5,33	0,67
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
5,33	4,33	1,00	5,67	6,00	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	4,00	0,67	5,00	6,67	-1,67
5,00	5,67	-0,67	5,33	5,00	0,33	5,33	6,00	-0,67
5,33	5,33	0,00	6,00	6,00	0,00	7,00	6,33	0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,00	1,67	5,33	6,00	-0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00
5,33	4,67	0,67	5,67	6,33	-0,67	6,33	6,67	-0,33
5,33	4,00	1,33	4,67	6,00	-1,33	5,67	5,00	0,67
4,67	5,33	-0,67	4,67	4,33	0,33	5,67	7,00	-1,33
4,00	4,67	-0,67	5,33	5,67	-0,33	6,33	5,33	1,00
5,67	4,00	1,67	4,67	4,33	0,33	5,67	6,67	-1,00
5,67	5,33	0,33	5,67	5,33	0,33	6,00	5,33	0,67
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
5,33	4,33	1,00	5,67	6,00	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
7,00	5,67	1,33	6,00	5,00	1,00	5,00	5,33	-0,33
4,00	5,33	-1,33	4,67	4,00	0,67	5,00	6,67	-1,67
5,00	5,67	-0,67	5,33	5,00	0,33	5,33	6,00	-0,67
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,00	1,00	6,33	6,67	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,67	6,00	-0,33	7,00	6,33	0,67
4,93	5,23	-0,30	5,22	5,34	-0,13	5,67	6,06	-0,39
0,6784	0,6249	0,9944	0,4844	0,6755	0,6719	0,5872	0,5490	0,8390
-5,1287	Resultado		-3,1989	Resultado		-8,0115	Resultado	
1,968	SIG		1,968	SIG		1,968	SIG	

V. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra Masculina (II)

REALIZAÇÃO			EXISTÊNCIA			NORMATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
4,00	5,00	-1,00	6,67	5,33	1,33	5,00	6,67	-1,67
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33
6,00	5,00	1,00	6,67	6,67	0,00	3,33	4,33	-1,00
5,33	6,00	-0,67	6,67	6,67	0,00	5,67	5,67	0,00
4,33	4,33	0,00	5,00	7,00	-2,00	4,67	6,67	-2,00
4,67	5,67	-1,00	7,00	7,00	0,00	5,00	4,67	0,33
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,00	2,67	0,33	7,00	7,00	0,00	4,33	3,67	0,67
5,00	6,33	-1,33	5,67	7,00	-1,33	5,67	6,33	-0,67
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
4,00	5,00	-1,00	6,67	5,33	1,33	5,00	6,67	-1,67
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33

... 31... 262

5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
3,00	2,67	0,33	7,00	7,00	0,00	4,33	3,67	0,67
5,00	6,33	-1,33	5,67	7,00	-1,33	5,67	6,33	-0,67
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33
6,00	5,00	1,00	6,67	6,67	0,00	3,33	4,33	-1,00
5,33	6,00	-0,67	6,67	6,67	0,00	5,67	5,67	0,00
4,33	4,33	0,00	5,00	7,00	-2,00	4,67	6,67	-2,00
4,67	5,67	-1,00	7,00	7,00	0,00	5,00	4,67	0,33
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,00	2,67	0,33	7,00	7,00	0,00	4,33	3,67	0,67
5,00	6,33	-1,33	5,67	7,00	-1,33	5,67	6,33	-0,67
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
4,73	5,08	-0,36	5,96	6,28	-0,33	5,03	5,48	-0,45
0,8108	0,9835	0,9147	0,7892	0,6441	0,8389	0,8825	0,8935	1,1335
-6,6223	Resultado		-6,6151	Resultado		-6,7402	Resultado	
1,968	SIG		1,968	SIG		1,968	SIG	

W. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra < 40 anos (I)

EXPERIMENTAÇÃO			SUPRAPESSOAL			INTERATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,33	-0,67
5,33	5,33	0,00	5,00	6,00	-1,00	7,00	6,33	0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,67	1,00	5,33	6,00	-0,67
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,67	0,00	6,00	5,00	1,00
4,33	5,00	-0,67	4,33	5,00	-0,67	4,33	6,67	-2,33
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00
5,33	4,67	0,67	5,67	6,33	-0,67	6,33	6,67	-0,33
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67
5,33	4,00	1,33	4,67	6,00	-1,33	5,67	5,00	0,67
4,67	5,33	-0,67	4,67	4,67	0,00	5,67	7,00	-1,33
4,00	4,67	-0,67	5,33	5,67	-0,33	6,33	5,33	1,00
5,67	4,00	1,67	4,67	4,67	0,00	5,67	6,67	-1,00
5,67	5,33	0,33	5,67	5,33	0,33	6,00	5,33	0,67
5,33	6,33	-1,00	5,00	5,00	0,00	6,00	6,33	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
5,33	4,33	1,00	5,67	6,00	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
3,67	5,67	-2,00	5,33	5,00	0,33	6,67	6,00	0,67

... 31... 92

4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
5,33	4,33	1,00	5,67	6,00	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
3,67	5,67	-2,00	5,33	5,00	0,33	6,67	6,00	0,67
7,00	5,67	1,33	6,00	5,00	1,00	5,00	5,33	-0,33
4,00	5,33	-1,33	4,67	4,67	0,00	5,00	6,67	-1,67
5,00	5,67	-0,67	5,33	5,00	0,33	5,33	6,00	-0,67
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,33	6,67	-0,33
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
5,33	5,33	0,00	6,00	6,00	0,00	7,00	6,33	0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,67	1,00	5,33	6,00	-0,67
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,67	0,00	6,00	5,00	1,00
4,33	5,00	-0,67	4,33	5,00	-0,67	4,33	6,67	-2,33
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00
5,33	4,67	0,67	5,67	6,33	-0,67	6,33	6,67	-0,33
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67
5,33	4,00	1,33	4,67	6,00	-1,33	5,67	5,00	0,67
4,67	5,33	-0,67	4,67	4,67	0,00	5,67	7,00	-1,33
4,00	4,67	-0,67	5,33	5,67	-0,33	6,33	5,33	1,00
5,67	4,00	1,67	4,67	4,67	0,00	5,67	6,67	-1,00
5,67	5,33	0,33	5,67	5,33	0,33	6,00	5,33	0,67
4,87	5,28	-0,41	5,18	5,47	-0,29	5,66	6,10	-0,43
0,7063	0,5999	1,0106	0,4714	0,5557	0,6289	0,5717	0,5552	0,8462
-4,4379	Resultado		-5,1076	Resultado		-5,6225	Resultado	
1,980	SIG		1,980	SIG		1,980	SIG	

X. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra < 40 anos (II)

REALIZAÇÃO			EXISTÊNCIA			NORMATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
4,00	5,00	-1,00	6,67	5,33	1,33	5,00	6,67	-1,67
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33
6,00	5,00	1,00	6,67	6,67	0,00	3,33	4,33	-1,00
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
5,33	6,00	-0,67	6,67	6,67	0,00	5,67	5,67	0,00
4,33	4,33	0,00	5,00	7,00	-2,00	4,67	6,67	-2,00
4,67	5,67	-1,00	7,00	7,00	0,00	5,00	4,67	0,33
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00

... 31... 92

5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,00	2,67	0,33	7,00	7,00	0,00	4,33	3,67	0,67
5,00	6,33	-1,33	5,67	7,00	-1,33	5,67	6,33	-0,67
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
4,00	5,00	-1,00	6,67	5,33	1,33	5,00	6,67	-1,67
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33
6,00	5,00	1,00	6,67	6,67	0,00	3,33	4,33	-1,00
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
5,33	6,00	-0,67	6,67	6,67	0,00	5,67	5,67	0,00
4,33	4,33	0,00	5,00	7,00	-2,00	4,67	6,67	-2,00
4,67	5,67	-1,00	7,00	7,00	0,00	5,00	4,67	0,33
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
4,74	5,18	-0,44	5,97	6,30	-0,33	4,97	5,53	-0,56
0,8193	1,0019	1,0175	0,7162	0,5774	0,8131	0,8823	0,8679	1,1395
-4,7355	Resultado		-4,5096	Resultado		-5,3983	Resultado	
1,980	SIG		1,980	SIG		1,980	SIG	

Y. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra > 40 anos (I)

EXPERIMENTAÇÃO			SUPRAPESSOAL			INTERATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,33	-0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,67	1,00	5,33	6,00	-0,67
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,67	0,00	6,00	5,00	1,00
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,33	4,00	1,33	4,67	6,00	-1,33	5,67	5,00	0,67
4,67	5,33	-0,67	4,67	4,67	0,00	5,67	7,00	-1,33
5,67	4,00	1,67	4,67	4,67	0,00	5,67	6,67	-1,00
5,33	6,33	-1,00	5,00	5,00	0,00	6,00	6,33	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
3,67	5,67	-2,00	5,33	5,00	0,33	6,67	6,00	0,67
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,33	6,67	-0,33
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
5,00	5,00	0,00	4,67	6,00	-1,33	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,67	0,00	6,00	5,00	1,00
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67

... 31...296

4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,33	4,67	-0,33	5,67	4,00	1,67	5,33	6,00	-0,67
5,33	6,00	-0,67	4,67	4,33	0,33	6,00	5,00	1,00
4,33	5,00	-0,67	4,33	4,67	-0,33	4,33	6,67	-2,33
5,00	5,00	0,00	5,00	5,67	-0,67	6,33	5,67	0,67
3,67	5,67	-2,00	4,67	5,33	-0,67	5,00	5,67	-0,67
6,00	4,33	1,67	6,00	5,67	0,33	4,67	6,00	-1,33
5,00	6,00	-1,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
5,00	6,00	-1,00	4,67	5,33	-0,67	5,67	6,67	-1,00
5,33	4,67	0,67	5,67	6,33	-0,67	6,33	6,67	-0,33
4,00	5,67	-1,67	5,00	6,00	-1,00	5,33	7,00	-1,67
5,67	4,00	1,67	4,67	4,33	0,33	5,67	6,67	-1,00
5,67	5,33	0,33	5,67	5,33	0,33	6,00	5,33	0,67
5,33	6,33	-1,00	5,00	4,67	0,33	6,00	6,33	-0,33
5,33	5,33	0,00	5,33	6,00	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	6,00	-1,00	5,67	5,33	0,33	6,00	6,00	0,00
4,67	6,00	-1,33	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,33	6,00	-1,67	5,67	5,67	0,00	6,33	6,00	0,33
5,00	5,33	-0,33	5,33	5,00	0,33	5,33	5,67	-0,33
5,67	5,00	0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,67	-1,33
4,67	5,67	-1,00	5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33
5,33	4,33	1,00	5,67	6,00	-0,33	5,67	5,67	0,00
4,00	5,00	-1,00	5,00	5,67	-0,67	5,33	6,00	-0,67
3,67	5,67	-2,00	5,33	4,67	0,67	6,67	6,00	0,67
7,00	5,67	1,33	6,00	5,00	1,00	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	5,00	4,00	1,00	6,33	6,67	-0,33
4,67	5,67	-1,00	5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67
5,33	5,33	0,00	5,67	6,00	-0,33	7,00	6,33	0,67
5,00	5,00	0,00	6,00	6,00	0,00	5,67	6,67	-1,00
4,00	5,33	-1,33	4,67	6,33	-1,67	5,00	6,33	-1,33
4,86	5,33	-0,46	5,23	5,39	-0,17	5,68	6,09	-0,41
0,7325	0,5873	1,0164	0,4636	0,6649	0,6902	0,5554	0,5151	0,7733
-8,1677	Resultado		-4,3129	Resultado		-9,5644	Resultado	
1,967	SIG		1,967	SIG		1,967	SIG	

Z. Tabela Comparativa de QVB v.1 x QVB v.2 – Amostra > 40 anos (II)

REALIZAÇÃO			EXISTÊNCIA			NORMATIVA		
MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2		MÉDIA 1	MÉDIA 2	
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
5,33	6,00	-0,67	6,67	6,67	0,00	5,67	5,67	0,00
4,33	4,33	0,00	5,00	7,00	-2,00	4,67	6,67	-2,00
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
4,69	5,10	-0,41	5,94	6,31	-0,36	4,97	5,52	-0,55
0,8185	1,0101	0,9998	0,7224	0,5755	0,7805	0,8711	0,8498	1,1520
-7,4346	Resultado		-8,3861	Resultado		-8,6192	Resultado	
1,967	SIG		1,967	SIG		1,967	SIG	

... 31...296

4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
5,67	6,67	-1,00	5,33	6,33	-1,00	5,67	5,33	0,33
6,00	4,00	2,00	7,00	6,00	1,00	4,67	3,67	1,00
4,00	5,00	-1,00	6,67	5,33	1,33	5,00	6,67	-1,67
3,67	5,33	-1,67	6,33	6,00	0,33	6,00	5,33	0,67
3,67	5,67	-2,00	5,67	6,00	-0,33	5,33	6,33	-1,00
5,33	5,00	0,33	6,67	5,67	1,00	5,33	5,67	-0,33
4,33	4,33	0,00	5,33	7,00	-1,67	5,33	3,67	1,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	7,00	-1,00	4,00	5,33	-1,33
6,00	5,00	1,00	6,67	6,67	0,00	3,33	4,33	-1,00
5,33	7,00	-1,67	6,00	6,67	-0,67	3,33	5,33	-2,00
4,00	3,33	0,67	5,00	5,33	-0,33	5,67	5,33	0,33
5,33	6,00	-0,67	5,33	6,33	-1,00	5,33	6,00	-0,67
3,67	6,00	-2,33	6,67	6,33	0,33	4,00	6,33	-2,33
4,67	4,33	0,33	5,67	6,33	-0,67	5,67	5,67	0,00
5,00	5,33	-0,33	6,00	6,67	-0,67	5,33	5,33	0,00
4,00	4,33	-0,33	3,67	5,00	-1,33	4,67	5,67	-1,00
5,00	5,00	0,00	5,00	6,33	-1,33	5,33	5,67	-0,33
4,67	4,67	0,00	5,67	5,00	0,67	4,33	4,67	-0,33
6,00	6,00	0,00	5,33	7,00	-1,67	4,67	7,00	-2,33
6,33	5,33	1,00	6,67	6,33	0,33	5,67	4,67	1,00
5,00	4,67	0,33	5,67	5,67	0,00	6,00	6,33	-0,33
4,33	4,33	0,00	6,33	6,00	0,33	5,00	5,33	-0,33
4,33	5,33	-1,00	6,00	6,00	0,00	5,00	5,00	0,00
4,67	6,33	-1,67	7,00	7,00	0,00	2,33	6,33	-4,00
3,33	2,67	0,67	6,00	7,00	-1,00	5,67	5,33	0,33
3,67	6,33	-2,67	6,33	6,00	0,33	4,33	6,00	-1,67
5,33	5,67	-0,33	5,67	6,00	-0,33	6,67	6,67	0,00
5,67	5,67	0,00	5,67	6,33	-0,67	5,67	6,33	-0,67
4,67	5,33	-0,67	6,00	6,33	-0,33	4,00	5,67	-1,67
4,69	5,10	-0,41	5,94	6,31	-0,36	4,97	5,52	-0,55
0,8185	1,0101	0,9998	0,7224	0,5755	0,7805	0,8711	0,8498	1,1520
-7,4346	Resultado		-8,3861	Resultado		-8,6192	Resultado	
1,967	SIG		1,967	SIG		1,967	SIG	