



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Valores do trabalho e trajetória profissional: Estudo de Caso - Peixeiras de São
Tomé e Príncipe

Maimuna Dolores Figueira Neves Bá

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Helena Maria de Sousa Lopes, Professora Catedrática, ISCTE-
Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Valores do trabalho e trajetória profissional: Estudo de Caso- Peixeiras de São
Tomé e Príncipe

Maimuna Dolores Figueira Neves Bá

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Helena Maria de Sousa Lopes, Professora Catedrática, ISCTE-
Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2021

Agradecimentos

Primeiramente devo agradecer à minha orientadora Professora Doutora Helena Maria de Sousa Lopes. Sem o seu acompanhamento, orientação e directrizes não seria possível terminar este mestrado bem como validar todo o conteúdo existente no mesmo. O meu muito obrigada.

À professora Manuela Anjos do Instituto Politécnico de Setúbal, pela disponibilidade incansável e pelo apoio incondicional que me proporcionou no arranque da realização desta dissertação.

À minha mãe (Isabel, melhor do mundo), um amor incondicional, e aos meus irmãos (Joissayed, Jussara e Arwiler) por todo o apoio, motivação e auxílio facultado. Sem eles não seria a mulher que sou hoje. Obrigada por tudo.

Agradeço às minhas irmãs de outra mãe (Cláudia, Raquel e Mary), por todo o carinho, gargalhadas, força e motivação oferecidas. Um muito obrigada pela vossa amizade e amor. Devo ainda agradecer aos meus amigos Marisa, Edylaine e Francisco pelo ombro amigo incansável e disponível.

Por fim, um especial agradecimento ao Jacob.

Sem vós nada seria possível. *Dêçu ca pagá bô.*

Resumo

Os valores desempenham um papel crucial no mundo do trabalho enquanto condicionantes da ação do indivíduo. Por isso, torna-se primordial e extremamente importante compreender os motivos associados aos comportamentos e atitudes no exercício da sua atividade profissional. Os valores expressos no contexto laboral são reconhecidos como guias ou critérios de ação que condicionam a conduta e escolhas profissionais dos indivíduos. A presente investigação pretende estudar o impacto da trajetória profissional nos valores do trabalho no âmbito do mercado de trabalho informal, um contexto muito pouco estudado. O estudo empírico, baseado numa metodologia qualitativa através da aplicação de entrevistas semiestruturadas, consistiu em estudar o caso das peixeiras de São Tomé e Príncipe. Nas entrevistas, utilizou-se a definição dos valores de trabalho proposta pelos autores Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016). Foram entrevistadas 26 peixeiras e artesãs residentes em São Tomé e Príncipe, país essencialmente constituído por uma economia informal. A análise dos dados recolhidos possibilitou uma melhor compreensão dos valores do trabalho dessas profissionais, e permitiu verificar se os mesmos se alteraram com a mudança da sua atividade profissional. Os resultados revelam que a importância atribuída aos diferentes valores do trabalho e a sua perceção são influenciadas pela atividade profissional realizada.

Palavras-chave: Valores do Trabalho; Trajetória Profissional; Mercado de trabalho informal; São Tomé e Príncipe.

Abstract

People's values play a crucial role in the labor force, conditioning individuals' actions. Therefore, it is essential and extremely important to understand the reasons associated with behaviors and attitudes while developing professional activity. The values expressed in the work context are recognized as guidelines or criteria for actions, that condition the conduct and professional choices of individuals. The present investigation intends to study the impact of the professional trajectory on work values, considering the informal labor market as an under-examined context. The empirical study, based on a qualitative methodology through the application of semi-structured interviews, consisted of studying the case of fishmongers in São Tomé and Príncipe. In the interviews, the definition of work values proposed by the authors Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016) was used. Twenty-six fishmongers and artisans were interviewed, all residing in São Tomé and Príncipe, a country essentially constituted by an informal economy. The analysis of the collected data granted a better understanding of the work values of these professionals and allowed verifying if those values change according to professional activity. The results reveal that the importance attributed to the different values of work and its perception is influenced by the professional activity performed.

Keywords: Work Values; Professional trajectory; Informal labor market; Sao Tome and Principe.

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract	v
Índice	vii
Índice Figuras	vii
Introdução.....	1
Capítulo 1	3
Revisão da Literatura.....	3
1.1. Valores	3
1.1.1. Valores Individuais	3
1.1.2. Valores do Trabalho	7
1.2. Trajetória Profissional.....	11
1.3. Valores do Trabalho & Trajetória Profissional.....	14
1.4. Valores e Diferenças Culturais	15
Capítulo 2	17
Metodologia da pesquisa empírica	17
2.1. População-alvo.....	18
2.2. Amostra.....	18
2.3. Recolha de Dados & Procedimentos.....	19
2.4. Caracterização da Amostra	22
Capítulo 3	23
Apresentação e análise de Resultados	23
3.1. Trajetória Profissional de Peixeira para Artesã	23
3.2. Valores do trabalho das Peixeiras	25
3.3. Valores do trabalho das Artesãs.....	30
Capítulo 4	37
Discussão de Resultados.....	37
Conclusões	41
Referências Bibliográficas	43
Apêndices	47
Apêndice A- Guião de Entrevista às Peixeiras e Artesãs de São Tomé e Príncipe	47

Índice Figuras

Figura 1- 1Modelo teórico dos valores individuais por Schwartz (1992;2012).....	6
---	---

Figura 2- Modelo teórico dos valores do trabalho por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) ; Schwartz (2012)	10
Figura 3- Modelo teórico dos valores do trabalho por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999), retirado (Sagiv, 2019:106)	16
Tabela 1 - Definição conceptual de Valores Individuais de Schwartz e Valores do trabalho in Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016:6).....	19
Tabela 2 - Definição de Valores do Trabalho para guião de entrevista.	21
Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica	23
Tabela 4 - Trajetória Profissional das Artesãs	24
Tabela 5 - Valores do Trabalho das Peixeiras e respetivo nível de importância	26
Tabela 6 - Valores do Trabalho das Artesãs enquanto Peixeiras e respetivo nível de importância	31
Tabela 7 - Valores do Trabalho das Artesãs enquanto Peixeiras e respetivo nível de importância	34
Tabela 8 - Nível de importância dos Valores de Trabalho de acordo com categoria profissional	38

Introdução

O avanço tecnológico e o aumento da competitividade presentes na conjuntura laboral do século XXI suscitam inúmeras mudanças. No âmbito organizacional, Schein (1996) antevia que estes fatores moldariam e influenciariam a realidade profissional. Deste modo, as organizações e indivíduos tendem a acompanhar as mesmas alterações de modo a garantirem o sucesso organizacional. Atualmente reconhece-se que as pessoas desempenham um papel crucial no sucesso da organização, pelo que se torna imperativo apostar na gestão e compreensão das pessoas (Rego et al., 2018). Importa, desta forma, perceber o processo de tomada de decisão do indivíduo no que concerne às suas escolhas profissionais, conduta e atitudes.

Durkheim (1897;1964) e Weber (1905;1958) foram os primeiros autores a observar que as pessoas tomam decisões na sua vida organizacional e pessoal consoante os seus valores individuais, sendo os mesmos descritos como guias ou critérios de ação. Rokeach (1973 cit in Zhao, He, P. Lovrich, 1999;1979), Schwartz (1992) reforçam essa ideia, porém consideram que, com a evolução do mundo organizacional, quando se quer compreender os contextos laborais, devem ser considerados os valores do trabalho e não os valores individuais. Os autores Ros, Surkiss, Schwartz (1999) definem os valores do trabalho como os motivadores de determinados comportamentos e atitudes no posto trabalho - guias e critérios de ação nas escolhas profissionais. Infere-se desta forma que a trajetória profissional escolhida por uma determinada pessoa é influenciada pelos seus valores do trabalho, valores que são considerados como sendo intrínsecos e relativamente estáveis.

Neste contexto, a presente investigação pretende compreender e explicar a relação entre os valores de trabalho e a trajetória profissional. Diferentes autores, como Rounds (1990); Zhao, He, P. Lovrich (1999); Hirschi & Fischer (2013) e Abessolo, Hirschi, Rossier (2017) refletiram sobre este tema. No entanto, os seus estudos apenas abrangeram o mercado de trabalho formal (âmbito organizacional). O presente estudo tem por objetivo estudar o impacto da trajetória profissional nos valores do trabalho tal como definidos por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) e Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016), num contexto de mercado de trabalho informal. Pretende-se identificar e explicar os níveis de importância atribuídos aos diferentes valores do trabalho, e ver se essa importância varia em função da atividade profissional desempenhada. Para prosseguir os objetivos mencionados, optou-se por uma metodologia qualitativa.

Foram realizadas entrevistas fundamentadas num guião de entrevista semiestruturado, baseado na definição de valores de trabalho de Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) e Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016). Foram entrevistadas peixeiras (inseridas no mercado de trabalho informal) e artesãs (inseridas no mercado de trabalho informal e formal), residentes em São Tomé e Príncipe - país constituído essencialmente por uma economia informal. Esta metodologia facilita a recolha de dados junto de pessoas com baixo nível de instrução e dá maior abertura para esclarecimentos possivelmente necessários. Os estudos sobre os valores do trabalho optam geralmente pela aplicação de questionários, no entanto, tendo em conta a realidade social e laboral das pessoas inquiridas, foi necessário adaptar o instrumento metodológico sob forma de entrevista semiestruturada.

A presente tese subdivide-se em quatro capítulos. No primeiro, é feita uma revisão de literatura onde são expostos os conceitos de valores do trabalho e trajetória profissional. É ainda explicada a relação entre os mesmos e sua dinâmica. A influência das diferenças culturais sobre os valores do trabalho também é mencionada, tendo em conta a localização geográfica das pessoas inquiridas. Os restantes capítulos constituem a investigação empírica. No segundo capítulo é apresentada a metodologia aplicada, a população-alvo do estudo, e a caracterização da amostra. É ainda explicado o processo de recolha de dados e procedimentos inerentes. No capítulo seguinte é feita a apresentação dos resultados obtidos após aplicação das entrevistas semiestruturadas. Por fim, apresenta-se a discussão de resultados e posteriormente as considerações finais do estudo. São igualmente mencionadas algumas sugestões de melhoria bem como identificadas limitações do estudo empírico desenvolvido.

Revisão da Literatura

1.1. Valores

1.1.1. Valores Individuais

O conceito de valor tem sido alvo de várias definições ao longo dos anos. Schwartz (2012) faz referência a Durkheim (1897;1964) e Weber (1905;1958) como autores pioneiros na conceptualização de valores, que são identificados como explicação crucial da mudança organizacional e pessoal.

Por se tratar de uma temática multifacetada, autores de disciplinas dissemelhantes (psicologia, sociologia e antropologia) centraram a sua atenção na definição do mesmo conceito, apresentando disparidade nas abordagens expostas (Kilmann, 1981). Para Williams R. J.(1968) os valores são identificados como preferências, deveres, gostos ou outra forma de expressar as orientações do sujeito. Para completar o mesmo raciocínio, Rokeach (1973 *cit in* Zhao, He, & P. Lovrich, 1999;1979) refere que os mesmos estão associados a crenças duradouras, que privilegiam uma determinada conduta de modo a ser socialmente aceitável. Já Super (1980) aborda o conceito indicando que os mesmos servem de base para realizar as necessidades do indivíduo. Por sua vez, Schein (1988) transporta este raciocínio para o âmbito organizacional e refere que os valores se definem como justificações para determinados comportamentos e atitudes do sujeito. Outros fatores como motivação e objetivos a cumprir sustentam a definição sugerida inicialmente por Schwartz & Bilsky(1987) ; e reforçada mais tarde pelo primeiro autor¹, 1992, tal como a atitude do sujeito, na opinião de Eagly *et al.*(1999).

Apesar das diferentes perspetivas, a maioria das teorias apresenta pontos em comum. Os valores são considerados guias e critérios (Rokeach, 1979; Schwartz & Bilsky, 1987) que, por sua vez, justificam comportamentos e atitudes do ser humano (Schein, 1988; Schwartz,1992). Dose (1997) reforça que as atitudes são consequência dos valores e que estes conceitos não devem ser confundidos. Adicionalmente, Schwartz (1992; 2012) desenvolve a Teoria dos Valores Básicos Humanos, definindo valores como crenças referentes a objetivos desejados, transcendentais a ações e situações específicas. São guias ou critérios, ordenados por nível de importância, que pode ser relativa perante múltiplos valores.

¹ In Schwartz (1992)

Enquanto crenças, estão estreitamente ligados ao lado afetivo do indivíduo, pois quando reconhecidos pelo mesmo, tornam-se intuitivamente relacionados com a emoção. Ou seja, se o ser humano identifica que um valor priorizado é ameaçado, acaba por instintivamente tentar protegê-lo. Caso seja possível expressar um determinado valor, o indivíduo assume um estado de realização pessoal e felicidade. Referem-se a objetivos desejados com o escopo de gerar ação, na medida em que se um determinado valor é importante para o sujeito, este encontra-se fortemente motivado a atingi-lo. Assim sendo, quando aliados à motivação, tornam-se requisitos para atingir determinado *status*. Apresentam-se como critérios para arbitrar decisões relacionadas com ações, políticas, pessoas e eventos. Por exemplo, o indivíduo discrimina o certo ou o errado, justifica ou denuncia determinada ação tendo em consideração os diferentes desfechos associados aos valores que mais valoriza. Isto é, o sujeito demonstra vários níveis de apreciação de um determinado valor. Com base nesta premissa, estes devem ser ordenados por nível de importância, quando comparados entre si, sendo necessário demonstrar quais as crenças mais ou menos priorizadas estabelecendo uma hierarquia.

Por fim, descreve-se uma importância relativa entre os valores que efetivamente guiam uma ação. Poderão existir crenças que competem entre si, no entanto são critérios adjuntos determinantes de uma atitude. Quer isto dizer que diferentes valores podem condicionar uma mesma ação quando o indivíduo se encontra exposto a contextos díspares. Desta forma, o ator social expressa a crença que prioriza numa situação específica, pelo que as características mencionadas anteriormente são identificadas por Schwartz (2012) para a definição de qualquer valor. Caso uma das condições acima não seja prevista, o conceito estudado não pode ser considerado valor. Além desta questão, o psicólogo refere que as mesmas particularidades distinguem-se entre si pelo objetivo ou motivação a alcançar. Neste caso, o nível de importância apresentado, no que respeita aos valores, influenciará a relativa priorização dos mesmos em determinada situação.

Além das características acima, Schwartz (1992:4) refere que os valores individuais expressam diferentes objetivos ou metas motivacionais a atingir. Segundo o autor os valores têm origem em três requisitos universais aos quais os indivíduos e sociedades devem reagir: as necessidades do sujeito enquanto organismo biológico (comer, dormir etc.); requisitos de interação social coordenada (existência de hierarquia social); sobrevivência, bem-estar e necessidade de grupos (amigos, família). Seguindo este raciocínio, entende-se que para suprir as suas necessidades, o ser humano age objetivamente de acordo com os seus valores.

Apesar de todos estes valores, muitos, não têm consciência dos mesmos e teriam dificuldade em defini-los, explicá-los, reconhecê-los e comunicá-los perante a sociedade.

Schwartz (1992; 2012) identifica dez valores individuais:

Self-Direction - Diz respeito à independência de pensamento e ação, possibilidade de criação, exploração e escolha. Está estreitamente associado ao conceito de criatividade, curiosidade, liberdade e oportunidade de identificação dos seus próprios objetivos;

Stimulation - Está relacionado com o entusiasmo, desafios na vida e novidade, de modo a que o sujeito mantenha uma posição otimista e positiva. Preconiza um ideal desafiante e excitante perante a vida, surgindo como estrutura subjacente ao valor “*Self Direction*”;

Hedonism - Define-se através da sensação de prazer e gratificação do próprio. Este valor surge da satisfação do sujeito ao sentir que as suas necessidades foram satisfeitas. Prazer, complacência pelo próprio estão diretamente conectados com o valor;

Achievement - Formula-se através do sucesso individual baseado na demonstração de competências socialmente aceites enquanto *standards*. As constantes disposições das mesmas competências devem gerar recursos que permitirão a sobrevivência do sujeito e, adicionalmente o alcance de objetivos em empresas e grupos. Termos como ambição, sucesso e capacidade estão diretamente relacionados com este valor;

Power - Prestígio, controlo e dominância sob recursos ou pessoas. No âmbito das interações sociais é priorizado o *social status* e a dominância em qualquer cultura. Este valor distingue-se do anterior, na medida em que determina a obtenção de dominância em qualquer situação (social ou não), contrariamente a *Achievement* que reconhece a ambição como forma de ser reconhecido socialmente;

Security - Representa a estabilidade e ordem social para o sujeito. Segurança e sensação de limpeza são predominantes e surgem enquanto requisitos individuais e grupais. Por exemplo, a segurança ou estabilidade no trabalho, no âmbito individual, e a segurança nacional, na perspectiva grupal;

Conformity - Está relacionado com a capacidade sujeito de agir de modo prudente, sem impulsos, respeitando as normas e expectativas sociais. De forma a não quebrar a interação funcional entre os sujeitos, estes valores restringem inclinações menos aceites em sociedade. São associados à educação (informal), obediência e disciplina;

Tradition - Estabelece uma relação de respeito, compromisso e admissão de normas, ideais culturais e religiosos. Ou seja, inserem-se enquanto valores de tradição a humildade, devoção, aceitação das (minhas) normas sociais e cumprimento das mesmas. Reflete a concordância da impossibilidade de mudar normas ou valores passados;

Benevolence - Preservação e proteção do bem-estar daqueles que se encontram mais próximos do sujeito (identificados como “*in-group*”). Valor de caráter social, em que o indivíduo sente-se internamente motivado a ajudar as pessoas com quem tem contacto. Surge diretamente relacionado com honestidade, perdão, lealdade, colaboração e verdadeira amizade;

Universalism - Preservação e proteção do bem-estar de todos os indivíduos e da natureza. Os valores de universalismo estão interligados à justiça, igualdade, sabedoria, responsabilidade social para todas as pessoas. Estão relacionados a uma perspetiva utópica da sociedade e ao valor de espiritualidade.

A figura abaixo (Fig1) reflete a relação entre os 10 valores motivacionais. O formato circular representa um ciclo de motivação contínuo. Assume-se que quanto mais forte for o impulso para alcançar um determinado valor, mais próximo estará de atingir o seguinte. Ou seja, um sujeito que tem uma postura otimista e desafiante perante a vida (valores de *Stimulation*), apresenta maior possibilidade de atingir, à posteriori, a liberdade de criação, exploração e escolha (valores de *Self-Direction*). O autor divide a circunferência em 10 partes iguais representantes de cada crença. A proximidade dos valores de *Tradition* e *Conformity* exige que os mesmos ocupem um único espaço. *Tradition* é alocado perto da extremidade da circunferência, tendo conta a representação de valores bastante contrastantes relativamente aos restantes. Ainda no mesmo ano, Schwartz et al. (2012) identificam a necessidade de refinar a sua teoria de forma a torná-la mais específica.



Figura 1- 1Modelo teórico dos valores individuais por Schwartz (1992;2012)

Assim sendo, passam à subdivisão dos valores outrora identificados, criando 19 valores motivacionais: *Self-direction-thought*; *Self-direction-action*; *Stimulation*; *Hedonism*; *Achievement*; *Power-dominance*; *Power-resources*; *Face*; *Security-personal*; *Security-societal*; *Tradition*; *Conformity-rules*; *Conformity-interpersonal*; *Humility*; *Benevolence-dependability*; *Benevolence-caring*; *Universalism-concern*; *Universalism-nature*; *Universalism-tolerance*. Os autores reforçam que esta redefinição dos valores individuais dá ao investigador a opção de escolha entre as duas definições, tendo em consideração o fim e dimensão do estudo elaborado.

Os valores individuais podem estar expressos no contexto laboral. Relembrando a premissa anterior de Schwartz (2012), os valores transcendem situações específicas. O trabalho (e suas interações) contemplam uma situação social, tornando-se pertinente compreender de que forma o mesmo é valorizado (Avallone, Farnese, Pepe, & Vecchione, 2010) e que valores são mobilizados.

1.1.2. Valores do Trabalho

Ginzberg (1952) foi dos primeiros autores a tentar definir valores do trabalho. No estudo que elaborou, já previa a conexão entre os valores dos indivíduos e recompensas a obter, identificando desta forma uma relação entre a realidade do mundo do trabalho e os valores expressos no mesmo. Na década de 70 diversos autores destacaram-se na definição do de valor de trabalho. Desenvolveu-se o princípio de que os valores não se limitariam apenas às emoções expressas pelo sujeito, mas também seriam associados a fortes indicadores de diferentes fenómenos organizacionais (Connor & Becker, 1975). Entre 1984 e 1996 foi desenvolvida a *Theory of Work Adjustments* por René V. Dawis, psicólogo, na qual os valores detêm uma importância relativa no que concerne à satisfação profissional desenvolvida pelo indivíduo. O autor menciona que só existe satisfação no trabalho quando os valores preconizados pelo sujeito são satisfeitos (Dawis, 2005). Dose (1997) propõe uma definição mais completa de valores de trabalho, indicando que os mesmos têm implicações diretas nas carreiras escolhidas, na seleção do ambiente de trabalho preferencial e na gestão de expectativas futuras no âmbito profissional.

Leuty & Hansen (2011) reforçam a mesma ideia e adicionam que os valores se encontram conectados com a satisfação no trabalho e são importantes não só no âmbito individual, mas também organizacional.

Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) sugerem que os valores de trabalho são crenças referentes a objetivos a serem alcançados ou guias de determinado comportamento no âmbito laboral. Acrescentam que estes valores são um reflexo específico dos valores básicos individuais. Devem ser ordenados por nível de importância para que o sujeito possa avaliar os resultados obtidos pelo seu trabalho e, se aplicável, escolher uma nova carreira. Os autores mencionam que os valores de trabalho devem seguir as mesmas características dos valores individuais expressos por Schwartz (1992). Todos os autores anteriormente mencionados convergem numa concepção de que os valores de trabalho têm diversas características associadas. Para Borg, Hertel, & Bilsky (2019) estas devem ser questionadas, para que seja possível fazer uma clara distinção entre valores de trabalho e atitudes perante a situação social. Nesta perspetiva propõem, através de um estudo, uma definição mais específica de valores de trabalho, priorizando os itens que podem ser considerados valores laborais e não a generalização do mesmo conceito (exemplo: “ter um melhor salário”; “ter mais autonomia”):

“An item belongs to the universe of value items if and only if it satisfies the following blueprint: The social unit: {person p; group g} in context: {c} when confronted via method: {observation; interview; questionnaire; experiment} with object: {situation s; behavior b} of life area: {work; health; family; education; economy; leisure; social; ... ; in general} responds in modality: {cognitive} expressing that it is {{not important; ... ;very important} that the object {does; does not} exist} for purpose: {unspecified; instrumental i; terminal t} of reference group: {person q; group h; company C; ... }.” (Borg, Hertel, & Bilsky, 2019, p.284).

No entanto, no presente estudo segue-se a linha sugerida por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) na definição de valores de trabalhos, devido à sua universalidade e maior abrangência, partindo do princípio que esses valores resultam das três necessidades básicas do ser humano (identificadas no subcapítulo 1.1.1). Por outro lado, esta definição não se prende ao contexto laboral, desta forma, entende-se que qualquer indivíduo consegue identificar quais são os seus valores do trabalho quando questionado de forma apropriada. Em estudos realizados por Schwartz (1992), o autor procura provar mais uma vez a universalidade dos valores que identificou através da sua aplicação a uma amostra variada de sujeitos originários de 20 países e representativa dos cinco continentes. Desta forma pretende reforçar a generalidade dos valores independentemente da localização geográfica (Schwartz, 1992:17).

Segundo Rokeach (1973 *cit in* Zhao, He, & P. Lovrich, 1999), todo o tipo de valores envolve três componentes essenciais: cognitiva, afetiva e comportamental. A primeira reconhece aquilo que é desejável no posto de trabalho. Já a afetiva envolve a relação entre as emoções do sujeito e o trabalho, enquanto a componente comportamental, quando ativa, está diretamente relacionada com a ação em si. Ainda nos anos 90, Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) quando definem valores do trabalho, reconhecem a existência de uma relação entre os mesmos e as metas que o indivíduo pretende alcançar (motivação). Assim, é importante salientar o estudo de Porto & Tamayo (2003) no qual os valores são igualmente compostos por uma vertente cognitiva, motivacional (demonstram os interesses e vontades do sujeito) e hierarquizada (o indivíduo define uma ordem de importância quando avalia um conjunto de valores).

No que diz respeito à tipologia, os valores de trabalho apresentam diferentes categorias. Diversos autores identificam três tipos de valores de trabalho: intrínsecos, extrínsecos e sociais/relacionais (Crites, 1961; Ros, Surkiss, & Schwartz, 1999; Chen, 2013 *cit in* Chiang & Wu, 2020). Os valores intrínsecos encontram-se diretamente associados à identidade do indivíduo. São reconhecidos como valores de autonomia. Os extrínsecos têm como fonte situações materiais externas ao sujeito, estando estreitamente relacionados com a sua envolvente. Por último, os relacionais estão diretamente relacionados com relações interpessoais do sujeito (Chen, 2013 *cit in* Chiang & Wu, 2020). No entanto, apesar desta categorização, Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) identificam a necessidade de ser criado um quarto tipo de valor de trabalho, no qual pudessem ser enquadradas crenças relacionadas com poder e prestígio. Assumindo esse propósito, os referidos autores (a par de Schwartz, 2012) desenvolvem quatro categorias representativas onde subdividem os valores de trabalho de acordo com as suas características (Fig.2). Na primeira categoria, *Openness to Change*, estão integrados os valores de *Hedonism*, *Stimulation* e *Self-Direction*. Este grupo representa crenças que enfatizam a liberdade de pensamento, ação e promoção de mudança. Na segunda, *Universalism* e *Benevolence* compõem a categoria *Self-Transcendence* que, por sua vez, abrange valores substancialmente associados ao bem-estar coletivo e igualdade entre os indivíduos. *Conservation*, terceira categoria, assume crenças como *Conformity*, *Tradition* e *Security*. Distingue-se por representar valores que preconizam a capacidade de auto-restrição, emancipação da tradição sob qualquer situação e estabilidade individual e grupal. Por fim, *Self-Enhancement*, a quarta categoria, integra *Power* e *Achievement* e *Hedonism*, que valorizam a dominância sobre outras pessoas e a busca do sucesso individual.

O último valor repete-se em duas categorias, pois Schwartz (1992) acredita, veementemente, que o sujeito para conseguir aproveitar a vida em pleno deve estar aberto a novas oportunidades, bem como, ter capacidade de ambicionar mais e aprimorar-se.



Figura 2- Modelo teórico dos valores do trabalho por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999) ; Schwartz (2012)

Porém, existem valores que são conflituais e, quando priorizados, levam à desvalorização de outros. Desta forma, surgem as duas dimensões contrastantes no que concerne às categorias dos valores de trabalho. Os autores reconhecem como primeira dimensão *Openness to Change vs Conservation* e *Self-Transcendence vs Self-Enhancement* como a segunda. Se, por exemplo, um sujeito identifica a dominância sobre os seus colegas como um valor importante (valores de *Power*) desvaloriza, por sua vez, a igualdade entre todos (valores de *Universalism*). As mesmas são ilustradas de forma oposta no modelo proposto pelo autor.

Em suma, a forma como o indivíduo expressa os seus valores, condiciona o seu comportamento e atitudes no trabalho (Ros, Surkiss, & Schwartz, 1999). Deste modo, as crenças do sujeito influenciam as alternativas e escolhas de trabalho ao longo do seu trajeto profissional. Esta influência também pode exercer-se no sentido oposto, em que a trajetória profissional condiciona os valores de trabalho do indivíduo. Posto isto, torna-se então relevante conhecer o caminho profissional do sujeito, bem como se as crenças que manifesta nesse trajeto se alteram ou permanecem iguais.

1.2. Trajetória Profissional

Em Gestão de Recursos Humanos a trajetória profissional é estudada enquanto conceito diferente do de carreira profissional. Tradicionalmente, a definição de carreira encontra-se diretamente associada ao mercado de trabalho formal, deixando de parte o mercado de trabalho informal (Rego, et al., 2018). A atual conjuntura laboral está exposta a inúmeras mudanças como o aumento da competitividade, habilitações literárias, profissionais e avanço tecnológico, que levam à reestruturação dos postos de trabalho. Assim, poderão surgir novas oportunidades de emprego fora do âmbito organizacional e o sujeito, enquanto ator social, deve adaptar-se a esta realidade e, consequentemente, perceber a sua carreira de forma mais abrangente (Almeida, Marques, & Alves, 2000).

Em resposta à fluidez do mercado de trabalho surgem, na década de 90, novas concepções do que é considerado uma carreira. Até à data, a carreira consistia na sequência da atividade profissional sequencial do indivíduo, orientada para resultados financeiros e aumento do seu estatuto numa única organização (Hall & Chandler, 2005). Este conceito sofreu alterações ao longo do tempo, dando origem a novas definições de carreira que acompanham o contexto laboral atual. Surgem assim a carreira sem fronteiras e a carreira proteana, nas quais as organizações não determinam totalmente o sucesso de uma carreira. A primeira define e considera todo o percurso de trabalho do indivíduo em diferentes organizações. A carreira deixa de ser unicamente validada pelo sucesso em uma determinada organização e passa a incluir todas as que fizeram parte do percurso profissional do sujeito. A carreira proteana designa o facto de os valores pessoais do indivíduo direcionarem e determinarem o sucesso da mesma. O sujeito continua a pertencer a uma ou várias organizações, contudo é ele quem decide o caminho da sua carreira profissional (Arthur & Rousseau ; Hall 1996).

Estes conceitos atribuem algum *empowerment* ao indivíduo que passa de sujeito passivo (organização define e valida o seu percurso profissional) a ativo no que diz respeito à sua carreira. Por isso, importa estudar de que forma a sua vida e identidade afetam esta concepção.

De forma complementar, Dubar (1998) formula a noção de trajetória social que, consequentemente, contribui para o entendimento de trajetória profissional. A trajetória social é descrita como o caminho traçado pelo sujeito ao longo da sua existência relativamente à posição social que desempenha. Fragmenta-se em duas vertentes: objetiva e subjetiva. A primeira descreve objetivamente todas as posições que o indivíduo ocupa durante a sua vida. Pode verificar-se no âmbito escolar (Ex: ser analfabeto ou licenciado), bem como, no âmbito profissional (Ex: ser Assistente de Recursos Humanos ou *Manager* de Recursos Humanos). Estas trajetórias trissecam-se, por sua vez, em diferentes tipos de mobilidade: descendente, ascendente e contra-mobilidade. A mobilidade descendente descreve uma situação em que o indivíduo desce um nível no que toca ao que está standardizado em sociedade (Ex: despromoção no posto de trabalho). A ascendente evidencia uma subida de nível social (Ex: promoção no posto de trabalho). Por fim, a contra-mobilidade indica estagnação na evolução da posição social.

Já a trajetória subjetiva é definida pela maneira como o sujeito se percebe e descreve. Baseia-se nos relatos biográficos para categorizar as diferentes posições sociais que o indivíduo ocupa e respetivas movimentações. Esta trajetória permite ao sujeito definir o nível de importância que cada ocupação auferir na sua vida, em comparação com o que a sociedade descreve como aceitável. Por exemplo, o ato de um médico querer mudar de categoria profissional para vendedor de rua é visto, pela comunidade, como uma despromoção social/profissional. No entanto, o indivíduo pode valorizar a nova posição social e descrevê-la de forma enriquecedora, criando uma divergência entre a trajetória percebida e a objetivamente aceite pela sociedade (Dubar, 1998).

A trajetória profissional refere-se ao caminho laboralmente percorrido pelo indivíduo e reconhecido pelo mesmo. Este trajeto compila todas as experiências de trabalho remunerado do sujeito ao longo da sua vida. De forma mais específica, Brillet, Coutelle, & Hulin, 2012, p.17 sugerem a seguinte definição :

“(...) dans un référentiel (plus ou moins explicite; interne ou externe à l’organisation), l’ensemble des situations d’emplois ou de métiers qu’il exerce au cours du temps.”

Nesta conceptualização entende-se que as organizações ou setor de atividade fazem parte do percurso profissional do sujeito, porém, não têm um papel determinante na definição de carreira. Por isso, a mobilidade ou evolução ascendente no ambiente organizacional não é identificada como forma de validar o sucesso do sujeito (Rego, et al., 2018). Uma vez delegado o poder à pessoa de definir a sua carreira, Nicholson & West (1989 *cit in* Rego, et al., 2018) investem numa perspetiva diferente, em que os relatos biográficos do indivíduo sobre a sua história de trabalho indicam o caminho percorrido no âmbito laboral. É, assim, possível identificar, de forma subjetiva, os possíveis “desvios sociais” que influenciam a sua trajetória (Bessin, 2009). De modo mais amplo, os autores Brown, van Leeuwen, & Mitch (2004 *cit in* Rego, et al., 2018) formulam uma definição em que deve ser considerado o percurso escolar e profissional do indivíduo, assim como formações que tenha realizado ao longo da vida, de maneira a determinar a carreira do mesmo.

A trajetória profissional envolve todas as experiências laborais remuneradas do sujeito, associadas ao mercado de trabalho formal e informal. É possível obter esta informação de forma objetiva, analisando o curriculum/historial do indivíduo, ou de forma subjetiva, questionando-o sobre a sua história de trabalho. Este percurso profissional desenvolve-se de acordo com os objetivos - individuais, organizacionais e grupais - que o sujeito pretenda atingir. Como individuais tem-se, por exemplo, a procura de um novo emprego por insatisfação no posto de trabalho atual; nos organizacionais, o indivíduo é realocado para uma área diferente da sua área laboral, de modo a manter o seu emprego na organização, perante um processo de “*ramp down*”; e nos grupais o sujeito rescinde o seu contrato numa determinada organização, para abrir uma empresa com um grupo de amigos (Fimbel, Beaujolin-Bellet, & Pesqueux, 2010). Por vezes as organizações e seus objetivos condicionam de igual forma a trajetória do indivíduo. Schein (1996) refere que acontecimentos como “*downsizing*”, “*flattening*” ou mesmo “*rightsizing*” condicionam o que o indivíduo entende como a sua carreira. Estes fenómenos organizacionais podem exigir que o sujeito tome decisões forçadas, pois não parte da sua vontade este desvio profissional. Além dos objetivos finais do sujeito, os seus valores constituem condicionantes à trajetória profissional. Diferentes autores referem que a forma como o indivíduo percebe o trabalho, seja no início da sua carreira (Choi, 2016) ou durante o desenvolvimento da mesma (Hirschi & Fischer, 2013), leva a que sejam definidos distintos percursos profissionais. Assim, é primordial entender a relação entre os valores do trabalho e a trajetória profissional.

1.3. Valores do Trabalho & Trajetória Profissional

Como mencionado anteriormente os valores de trabalho são guias e critérios que condicionam a ação e comportamento do ser humano no âmbito laboral. Subjacente a esta lógica compreende-se que o percurso profissional do indivíduo é influenciado pelas suas crenças (Ros, Surkiss, & Schwartz, 1999; Schwartz, et al., 2012). Partindo deste princípio, Super (1980) estabelece uma relação entre valores do trabalho enquanto condicionantes da carreira. Indica que um sujeito quando está prestes a tomar uma decisão relativamente à sua carreira profissional tem em conta os valores e objetivos a atingir. Apenas prossegue com a escolha quando reúne o máximo de informação possível. Segundo a sugestão do autor, os valores podem ser utilizados enquanto diretrizes na escolha da carreira profissional. Permitem especificar que tipo de carreira é a mais indicada para determinado indivíduo, fazendo um *match* entre como é percecionado o trabalho e o percurso profissional idealizado. Nesta perspetiva os valores funcionam como preditores e mediadores do trajeto profissional, tendo sempre em conta que os mesmos se encontram presentes no início, desenvolvimento e fim da carreira profissional (Rounds, 1990 ; Dawis, 2005; Hirschi & Fischer, 2013).

Tal como os valores do trabalho influenciam o trajeto profissional, é possível verificar o mesmo efeito de forma contrária. Hall (1996 :10) investe nesta perspetiva quando descreve que ao longo da carreira o sujeito pode perder a noção de valores individuais adquirindo valores organizacionais como seus. Diferentes estudos documentam esta lógica e confirmam a alteração dos valores do trabalho no decorrer do percurso profissional. A mudança deste tipo de crenças é explicada pela evolução da carreira profissional na organização (Zhao, He, & P. Lovrich, 1999 ; Reis, Antônio, Santos, & Marinho, 2010 ; Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017), ou mesmo pelos diferentes papéis sociais que o indivíduo desempenha de forma paralela ao seu trajeto em contexto profissional (Johnson, 2005).

Os autores mencionados neste capítulo desenvolvem estudos em que a análise dos valores de trabalho ou percurso profissional é feita no âmbito do mercado de trabalho formal. Este é definido como sendo constituído por todas as atividades laborais que são reguladas por impostos e sob tutela de entidades fiscais. Esta definição é obtida a contrassenso da definição de mercado de trabalho informal, caracterizado por todas as atividades laborais que deveriam ser tributadas por entidades responsáveis, mas que, no entanto, tal não acontece (Schneider & Enste, 2000). Tendo em conta a existência destas duas vertentes do mercado de trabalho, existe uma lacuna na literatura no que concerne à análise do mundo do trabalho informal. A economia informal tem sido alvo de estudo por parte da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos

últimos anos. Em 2016, a mesma entidade refere que cerca de metade da força de trabalho mundial (2,5 mil milhões) desenvolve a sua atividade laboral no âmbito do mercado de trabalho informal (OIT-ACTRAV, 2016:1). Deste modo, tendo em conta esta realidade laboral, importa compreender de que forma os valores de trabalho são igualmente presentes fora do âmbito organizacional. Para desenvolver este estudo, é necessário estudar a trajetória profissional do indivíduo no mercado de trabalho informal e os valores do trabalho que lhe estão associados.

Tendo em conta a globalização do mercado de trabalho é necessário analisar os valores inerentes ao mesmo. Posto isto é importante compreender de que forma a cultura onde o indivíduo está inserido influencia os seus valores.

1.4. Valores e Diferenças Culturais

Os valores inerentes ao sujeito podem ser influenciados pelo contexto em que se insere. Schwartz (1992), faz referência a esta questão e reflete sobre a importância do estudo da dinâmica entre os valores e a cultura.

A relação entre valores e cultura é estudada desde meados do século XX. O antropólogo Kluckhohn (1949/1952) é referenciado como autor pioneiro na definição desta dinâmica. Destaca que a cultura é desenvolvida através dos traços biológicos e características naturais de todos os sujeitos. Defende ainda que os valores são noções explícitas ou implícitas do indivíduo daquilo que é desejável em determinados meios/contextos. Assim sendo a cultura enquanto contexto geral de todas as sociedades influencia a expressão das crenças do indivíduo (Hills, 2002). Diferentes autores reforçam esta ideia, estudando a variação de valores universais consoante a cultura do país em que o sujeito está inserido (Du Bois, 1955; Schwartz, 1992), e ainda de acordo com a cultura organizacional no que concerne ao âmbito laboral (Schein, 1988; Hofstede, 2011).

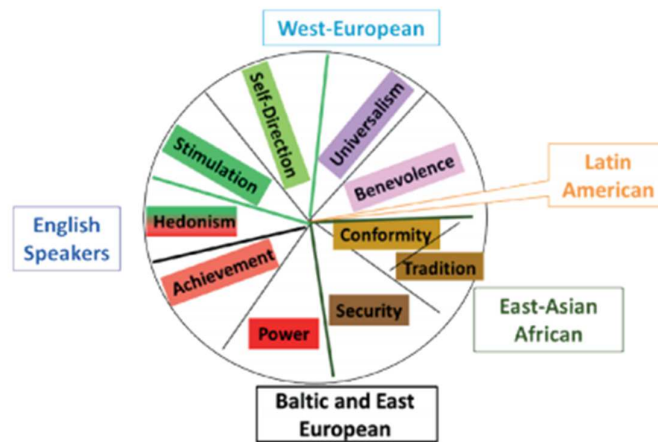


Figura 3- Modelo teórico dos valores do trabalho por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999), retirado (Sagiv, 2019:106)

Schwartz (1992) aprofunda esta pesquisa procurando saber quais os valores universais mais preconizados consoante o continente em estudo (Fig.3). O estudo revela que países da Europa Ocidental privilegiam valores de *Self Direction*, *Hedonism*, *Stimulation*, *Universalism* e *Benevolence*. Apesar de fazerem parte da Europa Ocidental, o autor separa países da região *Anglosaxónica* (ex: Alemanha) e Países de língua oficial inglesa (Austrália e Nova Zelândia), descrevendo que nestas regiões são privilegiados valores de *Achievement*, *Stimulation*, e *Hedonism*. Já nos Países Bálticos e Europa do Leste, predominam valores de *Power*, *Achievement* e *Security*. Contrariamente ao Continente Europeu, o Continente Africano e a Ásia Oriental revelam valores de *Conformity*, *Tradition* e *Security* como mais importantes. Por fim, indivíduos da América Latina demonstram níveis de importância iguais em relação a todos os valores universais (Sagiv, 2019:108).

Idang (2015) confirma que na cultura africana são essencialmente valorizadas a tradição e a religião, pelo que estes valores regem fortemente a sociedade. No entanto, Iguisi (2009) indica que no âmbito laboral, valores de segurança e limpeza detêm igualmente muita importância.

Relembrando o facto de valores do trabalho serem expressões dos valores individuais no posto de trabalho, este estudo pretende essencialmente analisar a relação entre os valores de trabalho e a trajetória profissional, tendo em consideração as especificidades dos valores na cultura africana, segundo os estudos de Schwartz (1992).

CAPÍTULO 2

Metodologia da pesquisa empírica

O presente estudo é alicerçado por uma metodologia qualitativa, com o objetivo de estudar a relação entre os valores do trabalho e a trajetória profissional no mercado de trabalho informal.

Nesta investigação a entrevista é o método qualitativo, tendo em conta as vantagens que a mesma auferir. Segundo Bogdan & Biklen (1998), as entrevistas facilitam a recolha de dados mais específicos e aprofundados. Ainda assim é importante referir que existem desvantagens associadas à utilização deste método: o envolvimento e proximidade entre os intervenientes da entrevista podem propiciar alguma influência na análise dos dados recolhidos pelo entrevistador. Gerhardt & Silveira (2009:73) identificam as limitações e vantagens associadas à utilização de entrevistas. São destacadas como principais vantagens a possibilidade de uma maior capacidade de adaptação ao sujeito entrevistado, bem como um maior esclarecimento de possíveis questões. Adicionalmente, o facto de não ser exigido um alto nível de literacia por parte do inquirido facilita a comunicação entre o entrevistador e entrevistado no caso de ser necessário esclarecer eventuais dúvidas. Enquanto desvantagens são identificados o alto consumo de tempo (durante a entrevista) e a dificuldade em manter o anonimato.

Assim, explorando as vantagens desta metodologia, a escolha das entrevistadas para este estudo passou pelos seguintes critérios: ser peixeira e trabalhadora independente no mercado de trabalho informal; ter experiência prévia enquanto peixeira no mercado de trabalho informal e ter mudado de atividade laboral para o mercado de trabalho formal-artesãs.

Optou-se por fazer a recolha de dados através de uma entrevista semiestruturada mediada por um guião orientador² previamente preparado. Apesar das questões já serem definidas anteriormente, este método de pesquisa oferece alguma abertura aos inquiridos para partilharem livremente as suas opiniões e questões, tal como devolve ao entrevistador a oportunidade de desenvolvimento do tema abordado (Gerhardt & Silveira, 2009:72). O estudo segue o raciocínio de Silvestre, Fialho, & Saragoça (2014: 322) no que diz respeito ao método de pesquisa. Os autores referem que uma entrevista semiestruturada exige um guião orientador, validado por um perito académico e construído com base nos objetivos da investigação. Ainda que validado, é necessário testá-lo para compreender e identificar possíveis lacunas que poderão ser detetadas anteriormente à realização das entrevistas. A preparação prévia do guião confere rigor e confiabilidade à recolha de dados, pois todos os inquiridos são questionados da mesma forma

² Ver abaixo Guião de Entrevista Subcapítulo 2.3 - Recolha de Dados & Procedimentos

2.1. População-alvo

A realização do estudo empírico contou com a colaboração de mulheres residentes em São Tomé e Príncipe, com a categoria profissional de peixeiras. Atualmente, algumas mulheres continuam a exercer a profissão de peixeira, enquanto outras mudaram a sua trajetória profissional, desenvolvendo sua atividade laboral enquanto artesãs. No mercado principal da capital, as peixeiras (que não mudaram de profissão) trabalham de forma independente, sem qualquer vínculo a uma entidade organizacional ou estatal. Não pertencem a qualquer equipa de trabalho e, conseqüentemente, não têm qualquer chefia direta formal. Estão isentas do pagamento de impostos singulares, pelo que subsistem de todas as receitas obtidas da venda de peixe. Por outro lado, as artesãs, outrora peixeiras, vendiam carne de tartaruga. No entanto, após a aprovação do Decreto-Lei nº8/2014, tal atividade laboral tornou-se ilegal. Por essa razão, estas trabalhadoras viram-se forçadas a redirecionar a sua trajetória profissional. Atualmente encontram-se empregadas numa organização não governamental onde exercem a profissão de artesãs, fabricando artesanato tradicional santomense, alusivo à proteção de tartarugas. Trabalham em equipa e contam com uma supervisora direta. A sua retribuição mensal é constituída por um vencimento base (salário mínimo nacional) e uma cesta básica semanal com produtos alimentícios. De notar que produzem artesanato para venda ao consumidor, mas, caso os produtos não sejam parcial ou totalmente vendidos, a retribuição mensal não se altera. Desta forma, as artesãs subsistem através da remuneração mensal atribuída pela organização.

2.2. Amostra

Foi solicitada a participação de 30 mulheres santomenses peixeiras e artesãs, com igual representatividade numérica em ambas as categorias profissionais. O contacto inicial com as inquiridas foi estabelecido pessoalmente, através de um intermediário com a mesma nacionalidade. Todas aceitaram participar, contudo duas não puderam comparecer para a realização da entrevista. Desta forma, foram inquiridas 28 mulheres das quais duas artesãs não cumpriam a totalidade dos critérios de seleção (sem experiência prévia enquanto peixeiras independentes) e, por essa razão, as suas entrevistas não foram tratadas para a investigação. Assim, foi considerada uma amostra final de 26 mulheres santomenses, sendo 14 peixeiras e as restantes artesãs. A recolha de dados realizou-se presencialmente em São Tomé e Príncipe em fevereiro de 2021. As entrevistas foram realizadas em dois dias, e cada uma delas com duração média 10 a 25 minutos. Será importante mencionar que as peixeiras foram entrevistadas em formato coletivo e, as restantes inquiridas de forma individual. As questões foram baseadas

num guião orientador previamente concebido, constituído por questões abertas e fechadas relacionadas com a trajetória profissional e valores do trabalho.

2.3. Recolha de Dados & Procedimentos

O guião foi dividido em três partes. A primeira, de forma introdutória, contemplou questões relacionadas com a situação sociodemográfica, possibilitando conhecer o nível de educação bem como a categoria profissional das inquiridas. Estas características foram determinantes para a realização das entrevistas, pois condicionaram as perguntas que foram formuladas. O segundo momento consistiu em questões relacionadas com a trajetória profissional, tal como verificado anteriormente na revisão de literatura. Aplicadas apenas a parte da amostra (artesãs), as perguntas ofereciam a possibilidade de entender a razão pela qual existiu uma mudança de categoria profissional e de que forma fora apreciada pelas inquiridas. O objetivo consistia em verificar a existência de alguma influência da trajetória profissional nos valores do trabalho e, assim, tentar perceber uma possível variação dos mesmos. Por fim, na terceira parte, surgem as questões relacionadas com os valores do trabalho. Estas foram desenvolvidas e adaptadas do estudo elaborado por Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016), que apresenta uma nova forma de medição dos valores do trabalho e da sua importância. De modo a operacionalizar os valores do trabalho, os autores basearam-se em estudos anteriores de Ros, Surkiss, & Schwartz, (1999) e Schwartz S. H. (2001), estabelecendo as definições abaixo descritas – Tabela 1.

Tabela 1 - Definição conceptual de Valores Individuais de Schwartz e Valores do trabalho in Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016:6)

<i>Values</i>	<i>Basic Value Definition</i>	<i>Work Value Definition</i>
<i>Achievement</i>	<i>Personal success through demonstrating competence according to social standards</i>	<i>Personal success at work as defined by recognition of one's abilities and products in the organization</i>
<i>Power</i>	<i>Social status and prestige, control or dominance over people and resources</i>	<i>Social status and prestige in the work setting expressed through leadership roles and influence</i>
<i>Benevolence</i>	<i>Preserving and enhancing of the welfare of those with whom one is in frequent personal contact</i>	<i>Devoting oneself to the needs of people with whom one is in frequent work contact and</i>

		<i>creating harmonious and supportive work relationships</i>
<i>Universalism</i>	<i>Understanding, appreciation, tolerance, and protection for the welfare of all people and for nature</i>	<i>Fairness, respect, protection against discrimination for all members of the work organization; socially responsible policies</i>
<i>Security</i>	<i>Safety, harmony, and stability of society, of relationships, and of self</i>	<i>Safety, stability, health, avoiding risks in the work and organizational setting</i>
<i>Tradition</i>	<i>Respect, commitment, and acceptance of the customs and ideas that traditional culture or religion provide the self</i>	<i>Respect, acceptance, and diffusion of organizational traditions, culture, and customs</i>
<i>Conformity</i>	<i>Restraint of actions, inclinations, and impulses likely to upset or harm others and violate social expectations or norms</i>	<i>Complying and adapting to management expectations and norms, sacrificing personal inclinations to preserve organizational order</i>
<i>Self-Direction</i>	<i>Independent thought and action choosing, creating, exploring</i>	<i>Independent thought and decision-making, creating, and exploring at work; freedom to choose how to perform one's job</i>
<i>Stimulation</i>	<i>Excitement, novelty, and challenge in life</i>	<i>Variety, novelty, and challenges in work situations and contexts</i>
<i>Hedonism</i>	<i>Pleasure and sensuous gratification for oneself</i>	<i>Pleasure in doing work, compatibility between work and one's recreational and leisure interests</i>

Após a conceptualização dos valores do trabalho, os autores propuseram questões para a análise da importância de cada valor. Cada questão é composta pela definição do valor, bem como a importância do mesmo. Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016) optaram por iniciar cada pergunta com a frase: “*It is important to me at work ...*”, seguida pela definição do valor do trabalho. No conjunto de questões infra descritas é possível verificar algumas das apresentadas no mesmo estudo, que serviram de exemplo para o desenvolvimento do guia de entrevista (Apêndice A):

Achievement - “... to be able to demonstrate my personal abilities.”

Power - “... to be able to guide other people’s actions.”

Benevolence - “... to take care of my colleagues.”

Universalism - “... that each person is treated fairly.”

Security - “... that everyone in the organization has guaranteed job security.”

Tradition - “... to follow the customs and values handed down in the organization.”

Conformity - “... to carry out my assigned roles, doing what my position requires.”

Self-Direction - “... to have the freedom to decide what to do.”

Stimulation - “... to have a wide variety of different things to do.”

Hedonism - “... to be able to do work that I enjoy.”

Seguiu-se o mesmo processo no que concerne à concepção do guião de entrevista. Em primeira instância foram analisadas as definições dos valores do trabalho propostas, anteriormente, na coluna “Work Value Definition” da Tabela 1, Subcap 2.3. Posteriormente, foram desenvolvidas questões adaptadas à realidade laboral das pessoas inquiridas, de acordo com as definições mencionadas. Por exemplo, considerando que o *Hedonism* enfatiza momentos de lazer e divertimento e que as inquiridas trabalham em equipa, a questão desenvolvida para análise da importância deste valor realça esta realidade. Cada questão faz referência a um dos 10 valores de trabalho propostos e procura compreender o seu respetivo nível de importância:

Tabela 2 - Definição de Valores do Trabalho para guião de entrevista

Valores	Questões
<i>Achievement</i>	“Qual é a importância de ser vista como uma artesã/peixeira que vende muito?”
<i>Power</i>	“Acha importante ser líder e dizer aos outros o que devem fazer?”
<i>Tradition</i>	“Acha mais importante respeitar as tradições e costumes do que dizer aquilo que pensa?”
<i>Self Direction</i>	“Qual é a importância de aprender novas coisas no posto de trabalho?”
<i>Hedonism</i>	“Acha importante divertir-se no trabalho?”
<i>Conformity</i>	“Acha importante não dizer o que pensa, para não ser mal vista pelas suas colegas?”
<i>Universalism</i>	“Qual é importância que dá à proteção da natureza?”
<i>Stimulation</i>	“Acha importante acompanhar as mudanças que possam surgir no trabalho?”
<i>Security</i>	“Acha importante ter um trabalho, sempre, para o resto da vida?”
<i>Benevolence</i>	“Acha importante ser amiga das suas colegas?”

Para que fosse possível tentar inferir o nível de importância atribuído a cada valor do trabalho, utilizou-se uma escala de Likert de 4 pontos (1- Nada Importante a 4- Muito importante). Após a realização das entrevistas existiu a necessidade de adaptação da mesma escala, parametrizando o nível de importância em duas categorias opostas – “Importante” e “Não

Importante”. Foram suprimidos os pontos “2- Pouco Importante” e “4- Muito Importante”, tendo em conta a redundância dos resultados e respostas obtidas. Esta categorização facilitou igualmente a tomada de decisão das inquiridas, bem como a análise de dados posterior. O tratamento e processamento dos dados recolhidos seguiu as recomendações dos autores Bardin (1979 cit in Gerhardt & Silveira, 2009:84) e Miles & Huberman (1984). Foi utilizada a técnica de análise de conteúdo para transformar a informação recolhida – a transcrição das entrevistas realizadas – em indicadores que possibilitam compreender o discurso dos interlocutores. Deste modo, é possível obter conhecimento relativo às condições de produção e receção das mensagens partilhadas pelos entrevistados (Bardin, 1979 cit in Gerhardt & Silveira, 2009:84). Seguiu-se a apresentação de dados da análise de conteúdo com a elaboração de tabelas. Nesta fase os dados recolhidos foram organizados de maneira a facilitar a sua análise e retirar as primeiras ilações.

2.4. Caracterização da Amostra

A informação sociodemográfica recolhida possibilitou caracterizar profissionalmente as inquiridas, bem como, conhecer o seu nível de escolaridade. A Tabela 3 abaixo sintetiza o nível de instrução e a idade das entrevistadas. A escolaridade obrigatória em São Tomé e Príncipe é denominada por “Ensino Regular” e tem a duração de 12 anos, compreendendo uma faixa etária entre os 6 e os 18 anos de idade (INE São Tomé e Príncipe, 2016). Considerando a idade da totalidade das inquiridas – 18 anos aos 69 anos – face ao nível de escolaridade revelado, é possível compreender que apenas uma inquirida (artesã) detém a escolaridade mínima obrigatória.

Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica

Inquiridas	Categoria Profissional	Idade Aproximada	Nível de Escolaridade
P1	Peixeira	41	1ª Classe
P2	Peixeira	45	3ª Classe
P3	Peixeira	36	4ª Classe
P4	Peixeira	29	4ª Classe
P5	Peixeira	55	4ª Classe
P6	Peixeira	38	4ª Classe
P7	Peixeira	34	4ª Classe
P8	Peixeira	50	5ª Classe
P9	Peixeira	44	6ª Classe
P10	Peixeira	52	6ª Classe
P11	Peixeira	55	7ª Classe
P12	Peixeira	40	8ª Classe
P13	Peixeira	21	9ª Classe
P14	Peixeira	39	9ª Classe
A1	Artesã	69	Sem Escolaridade
A2	Artesã	50	Sem Escolaridade
A3	Artesã	42	Sem Escolaridade
A4	Artesã	54	Sem Escolaridade
A5	Artesã	63	1ª Classe
A6	Artesã	51	4ª Classe
A7	Artesã	46	4ª Classe
A8	Artesã	38	4ª Classe
A9	Artesã	47	4ª Classe
A10	Artesã	57	4ª Classe
A11	Artesã	36	8ª Classe
A12	Artesã	18	12ª Classe

CAPÍTULO 3

Apresentação e análise de Resultados

3.1. Trajetória Profissional de Peixeira para Artesã

Com o intuito de compreender melhor a trajetória profissional, as artesãs foram questionadas sobre o motivo da mudança de categoria profissional e de que modo se sentiram após esta alteração. Foram identificadas duas justificações que explicam a atual situação profissional das trabalhadoras. A maioria menciona que a venda de tartaruga se tornara ilegal, razão pela qual não poderiam continuar a desenvolver a atividade profissional de peixeiras. É, igualmente,

indicado o fator desemprego como razão de mudança de profissão. Relativamente à percepção de mudança da categoria profissional destacam-se três categorias: inquiridas encontram-se satisfeitas; sentem-se indiferentes; e estão insatisfeitas com a atual profissão.

A apresentação destes dados é resumida pela Tabela 4, subdividida em quatro colunas:

- Dimensões de análise (parâmetros estabelecidos através do guião de entrevista)
- Categorias (resultantes da análise dos dados recolhidos)
- Nº de ocorrências (número de inquiridas que descrevem determinada categoria)
- Unidades de registo (testemunhos das inquiridas).

Tabela 4 - Trajetória Profissional das Artesãs

Dimensões de análise	Categorias	Nº de ocorrências	Unidades de registo
<i>Mudança de profissão</i>	Por obrigatoriedade- Venda de tartaruga tornou-se ilegal	11	A6: "Eu mudei porque o Governo disse para deixar de vender e eu deixei de vender." A5: "Mudei de profissão porque quando estávamos a trabalhar naquele trabalho matávamos tartaruga, e dizem (Governo) que não dá para matar aquele bicho então nós todos mudámos de negócio. Então depois passámos nós todos. Nós estamos aqui." A7: "Gente (Governo) proibiu gente de vender."
	Por desemprego - procura de nova atividade laboral	1	A12: "É eu vim no lugar da minha tia que faleceu"
<i>Percepção de mudança</i>	Inquirida está satisfeita com mudança de atividade profissional	5	A9: "Eu sinto-me bem, só que salário é que é um bocadinho pouco" A12: "Sim, sinto-me (bem) si." A8: "Eu sinto bem, eu estou a gostar. Estou a gostar de trabalhar"
	Inquirida está indiferente com mudança de atividade profissional	5	A6: " Mais ou menos. Não temos muito, mas recebemos muito pouco. Não temos muito, mas andamos. Uma coisa que gente quer é apoio o salário é muito pouco. Tomamos carro, almoçamos..." A2: "Sinto-me normal... estava melhor (...) não recebo quase dinheiro nenhum. Recebemos só XX db's, trabalhamos muito aqui, e nós vendemos fora." A4: "Mais ou menos... Porque quando nós estava a fazer negócio, nós estava mais à vontade (monetariamente)..."
	Inquirida está insatisfeita com mudança de atividade profissional	2	A1: "Não gostei muito, mas já estamos habituados já, alguma coisa tem que se fazer, de agrado meu, de agrado meu não é."

			Dinheiro é muito pouco, gente tem filhos tem família (...) A4: "Não tenho outra maneira mais temos que ficar assim mesmo"
--	--	--	---

De acordo com os motivos apresentados relacionados com a mudança de profissão, a trajetória profissional de 11 inquiridas foi condicionada por uma entidade externa (Governo). No entanto, é possível considerar esta situação enquanto fenómeno organizacional, como indicado por Schein (1996), tendo em conta que a atividade de peixeira que vende carne de tartaruga pressupõe-se ter sido extinta. Por outro lado, o propósito da inquirida A12 de encontrar emprego revela estar em concordância com a ideia defendida pelos autores Fimbel, Beaujolin-Bellet, & Pesqueux (2010) de que os objetivos individuais poderão influenciar a trajetória profissional.

3.2. Valores do trabalho das Peixeiras

Foram avaliados os valores do trabalho das peixeiras. Estas inquiridas ainda desempenhavam esta atividade profissional, pelo que não existiu qualquer desvio na sua trajetória profissional. Assim sendo, a análise dos valores do trabalho das peixeiras entrevistadas serve de controlo standard desta atividade profissional, motivo pelo qual os resultados apresentados serão comparados aos resultados obtidos das artesãs enquanto peixeiras. Estes resultados são apresentados em síntese na Tabela 5 abaixo, subdividida em 5 colunas:

- Dimensões de análise (parâmetros estabelecidos através do guião de entrevista)
- Categorias (resultantes da análise dos dados recolhidos)
- Nível de importância (grau de relevância atribuído às categorias em estudo)
- Nº de ocorrências (número de inquiridas que descrevem determinada categoria)
- Unidades de registo (testemunhos das inquiridas).

Tabela 5 - Valores do Trabalho das Peixeiras e respetivo nível de importância

Dimensões de análise (Valores do Trabalho)	Categoria	Nível de Importância	Nº de Ocorrências	Unidades de Registo
<i>Achievement</i>	Reconhecimento; Bom negócio; Possibilidade de demonstrar as suas capacidades pessoais.	Importante	12	P1 a P8; P10; P12; P13; P14: “ Imagina que uma pessoa está à minha frente pr’a vender carne, eu fico contente porque o negócio está a sair (meu e dela- outras peixeiras), pessoa está a vender e eu acho que é importante.”
	Não pretende reconhecimento; Bom negócio.	Não Importante	2	P9, P11: " Não é importante dizerem que eu vendo muito porque eu só quer(o) tratar do meu negócio"
<i>Power</i>	Autonomia sobre o seu trabalho e dos outros; Maior independência financeira; Possibilidade de organizar o seu próprio trabalho e dos outros.	Importante	13	P1 a P13: “É, é importante ser chefe sim porque ganhamos mais dinheiro e fazemos as coisas a nosso jeito”
	Autonomia unicamente sobre o seu trabalho; Sem interesse em organizar o trabalho/negócio dos outros; Prescinde do título de líder sempre que possível.	Não Importante	1	P14: “Eu não posso organizar os trabalho das outras pessoas, quando é meu trabalho eu consigo organizar. No entanto quando há necessidade de sermos lideres, nós escolhemos alguém para nos representar como agora”

<i>Tradition</i>	Respeito pelas tradições; Repetição de trabalho tradicional leva à perfeição; Privilégiam o trabalho tradicional.	Importante	5	P1;P2;P4;P9;P12: “É importante porque cada vez que estamos a trabalhar e está a evoluir o nosso trabalho. Repetir mais vezes, da mesma maneira faz-nos trabalhar cada vez melhor .”
	Recusa em seguir tradições mal fundamentadas; Liberdade e Possibilidade de expressar as suas opiniões e decisões	Não Importante	9	P3;P5 a P8;P10;P11;P12 a P14: “ "Se eu não concordar com uma tradição eu vou falar, se está errado gente tem que falar."
<i>Self Direction</i>	Liberdade de escolha de pensamento; Possibilidade de desenvolver novas ideias no trabalho; Possibilidade de melhoria de negócio.	Importante	14	P1 a P14: “É importante porque eu estou a pensar por mim própria para organizar melhor e escolher o melhor para mim e para o meu negócio”
<i>Hedonism</i>	Possibilidade de diversão durante o trabalho; Gosto pelo trabalho; Abertura para momentos de lazer durante o trabalho.	Importante	13	P1 a P7; P9 a P14: É importante estar feliz no trabalho, porque se não está feliz no trabalho é que o negócio não está a correr bem, se está a correr bem estamos felizes, é porque todas as pessoas estão saudáveis e o negócio está bem “
	Não necessita de momentos de lazer; Preferência pela organização e concentração em oposição a diversão.	Não Importante	1	P8: "No trabalho não é importante porque tenho que estar concentrada, depois podemos brincar"

<i>Conformity</i>	Evitam o conflito e o confronto quando expostas a situações que não são do seu agrado; Defendem interesses alheios em preferência aos seus; Adaptam as suas expectativas e valores individuais para manter a harmonia laboral.	Importante	8	P1; P5;P6; P10 a P14: “(...) porque gente está a evitar, se não quiserem evitar gente fica só a olhar. Às vezes o melhor é evitar.”
	Valores e normas individuais sobrepõe-se a valores colectivos; Valorizam a sua opinião em oposição à opinião das colegas; Não se conformam com situações que não são do seu agrado no entanto objetivam um acordo.	Não Importante	6	P2 a P4; P7 a P9: "É importante falar porque há coisas que às vezes estão erradas, ela concordou que está errada, eu disse (quer dizer) eu acho que, pr'a ela está certa, pr'a mim está errada, então eu tenho que falar com ela para ver se a gente entra em acordo, para ver se as coisas ficam melhor(es), porque se não falar ela vai achar que está tudo bem, mas para você não está bem.”
<i>Universalism</i>	Valorizam a natureza bem como todos os seres humanos; Prevalece a justiça e respeito entre si e os outros; Tratam todos com igualdade e tolerância; Referem que a educação informal é crucial neste valor.	Importante	14	P1 a P14: “É bom tratar bem a natureza... E todas as pessoas de forma justa e (educada) educação porque não se sabe onde (a) gente pode calhar amanhã ou depois e depois de amanhã pode chegar a tua vez e precisar de respeito. Então quando uma pessoa falta respeito não trata uma pessoa igual, e quando chega teu momento também pessoa (pode) tratar você da mesma maneira. Então é importante tratar toda a pessoa bem do mesmo jeito.”

<i>Stimulation</i>	Valorizam a inovação; Inovação surge como oportunidade de negócio; Gosto pela aprendizagem	Importante	8	P1;P2;P5;P6;P8;P10;P11;P14: “É importante ter novas coisas no trabalho porque se gente partir para outro lado, ver outras coisas novas, pessoa fica a gostar. Novas coisas, coisas mais bonitas, novo trabalho, forma de agir, se tiver por exemplo outra forma nova de vender que dê mais dinheiro, eu ia gostar de aprender.”
	Resistência à mudança; Possibilidade de compromisso mediante benefícios associados.	Não Importante	6	P3;P4;P7;P9;P12;P13: "Nosso negócio está bem assim, só mudava se rendesse mais. Mas se gente quiser mudar alguma coisa, gente muda."
<i>Security</i>	Valorização da segurança do posto de trabalho físico; Valorização da higiene; Valorização do trabalho realizado e segurança da sua estabilidade.	Importante	14	P1 a P14: “ Gosto de ter as mesas limpas e asseadas, bem cuidado e bem limpinho. É muito importante porque é higiene, e também cada um no seu próprio lugar é melhor porque amanhã, você vendeu aqui (hoje), e eu vendi lá. Suponhamos que você vendeu aqui à frente mais do que eu que estou atrás , amanhã eu prefiro vir mais cedo para eu vir para esse lugar que você vendeu porque você vendeu bastante. Então, cada um com seu espaço é melhor, porque você vendeu ou não vendeu , você tem que estar a manter no mesmo lugar (...)”

Benevolence	Valorização dos laços afectivos entre colegas; Privilégiam os valores coletivos; Empatia em relação às colegas.	Importante	13	P1 a P10; P12 a P14: “ É importante para as colegas estarem felizes. Porque tipo se ela está triste, eu procuro saber porquê, o que é que aconteceu... Mas se ela já está satisfeita, eu vejo (sinto-me) melhor porque eu já não preocupo com ela porque ela está satisfeita, está feliz, então não passa nada, está tudo bem. E quando ela fica triste eu procuro saber o que se passa, então é importante a minha colega ser feliz, ela é minha família".
	Não valorização de laços afectivos; Indiferença perante as colegas.	Não Importante	1	P11: "Se gente poder ter amigas gente tem, se não, não faz mal."

Considerando os dados obtidos, verifica-se que todos os valores do trabalho do estudo de Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016) têm importância para as peixeiras, à exceção de Tradition.

3.3. Valores do trabalho das Artesãs

As questões dirigidas às artesãs foram igualmente sobre os valores do trabalho. Inicialmente foram questionadas sobre estes valores enquanto desempenhavam a profissão de peixeiras e posteriormente como artesãs. Tal como mencionado anteriormente a trajetória profissional destas inquiridas revela experiência profissional em duas atividades diferentes. Atualmente a desempenharem funções enquanto artesãs, eram peixeiras trabalhando por conta própria. As tabelas 6 e 7 facilitam a leitura de dados relativos aos valores do trabalho das artesãs, primeiro enquanto peixeiras (Tabela 6) e, à posteriori, de acordo com a sua profissão atual (Tabela 7).

Tabela 6 - Valores do Trabalho das Artesãs enquanto Peixeiras e respetivo nível de importância

Dimensões de análise (Valores do Trabalho)	Categoria	Nível de Importância	Nº de Ocorrências	Unidades de Registo
<i>Achievement</i>	Reconhecimento; Bom Negócio; Orgulho; Profissional.	Importante	6	A2: "É. Quando vendia tartaruga, ganhava 5 milhões, 6 milhões, 7 milhões" A9: "É importante sim, eu vendia mais do que agora, ganhava mais do que agora. Eu ganhava mais dinheiro, agora ganho menos dinheiro."
	Sem necessidade de Reconhecimento; Sem orgulho Profissional - atividade ilegal	Não Importante	6	A1: "Não interessa porque eu não vou trocar e vender e ir para cadeia e deixar as minhas crianças" A8: "Não, no mercado se gente dizia que você vende muito, ficam com olho em cima (do negócio)"
<i>Power</i>	Autonomia unicamente sobre o seu trabalho; Sem interesse em organizar o trabalho/negócio dos outros;	Não Importante	12	A2: "Sim, só o meu organizava só o meu trabalho, eu era chefe do meu trabalho" A8: "É melhor cada um ficar com o seu, senão vai ter muito odio. Trabalho que é trabalho assim fica bué de confusão aqui(...)"
<i>Tradition</i>	Respeito pelas tradições nacionais; Preferência pelo modo de trabalho tradicional por condicionamento coletivo.	Importante	8	A9: "Não. Mesmo que eu disser (alguma coisa), não vale. " A8: "Eu queria falar, mas a gente cria muito ódio, depois maltratam a minha mãe e o meu homem então eu não quero falar mais."

	Recusa em seguir tradições mal fundamentadas; Liberdade e possibilidade de expressar as suas opiniões e decisões	Não Importante	4	A3: "Se é uma coisa que é má, eu falo" A11: "Sim. Gente fica sem falar? Gente fala sim... Gente não fala, gente 'tá morto, 'morto na cama."
<i>Self Direction</i>	Possibilidade de progressão da atividade profissional; Aumento do rendimento familiar; Possibilidade de melhoria de negócio.	Importante	11	A11: " Para mim quando eu era peixeira era muito importante, porque quando eu trabalhava, o negócio tinha saída, mas hoje já não tem, então é por isso mesmo que nós temos que nos dedicar a outra coisa." A9: "Sim é importante."
	Não sente necessidade de adquirir novos conhecimentos; Pretende garantias antecipadas de sucesso sobre novas técnicas de trabalho.	Não Importante	1	A4: "Não era bem importante porque negócio estava ir bem."
<i>Hedonism</i>	Possibilidade de diversão durante o trabalho; Abertura para momentos de lazer durante o trabalho.	Importante	12	A6: "Sim, eu divirto-me sempre. Sem conversar não é nada..." A2: "Sim, é muito bom, nós falamos, rimos"
<i>Conformity</i>	Evitam o conflito e o confronto quando expostas a situações que não são do seu agrado; Adaptam as suas expectativas e valores individuais para manter a harmonia laboral.	Importante	8	A9: "Eu vou embora... Para evitar confusão." A10: "Eu evito. Eu vim para trabalhar, eu trabalho."

	Valorizam a sua opinião em oposição à opinião das colegas; Não se conformam com situações que não são do seu agrado.	Não Importante	4	A4: " Sim, eu própria falava porque eu estava sozinha." A11: "Gente fala mesmo discute, vai embora, mas outro dia a seguir voltamos a ser amiga, sempre amiga."
<i>Universalism</i>	Respeito pela natureza e restantes seres vivos.	Importante	11	A4: "Respeito sim, e tem que respeitar. É importante." A6: "É importante sim."
	Desrespeito pela natureza e seres vivos; Natureza é vista como fonte de rendimento.	Não Importante	1	A5: "Não. Nós precisamos da natureza para dar-nos sustento."
<i>Stimulation</i>	Valorizam a inovação; Inovação surge como oportunidade de evolução de negócio.	Importante	11	A1: "Sim acompanhava. Mas tem que dar rendimento..." A10: "Hum hum, é importante sim. Se não acompanhar, nada muda e não vale a pena(...) Sim, teve que ser, tive que mudar mesmo"
	Valorizam a inovação apenas se incentivada pela chefia.	Não Importante	1	A5: "Se outro tecido está a correr bem eu acompanho. Se não está melhor gente continua assim mesmo."
<i>Security</i>	Valorização do trabalho realizado e segurança da sua estabilidade; Garantia de estabilidade financeira.	Importante	12	A1: Todos os dias eu estou no mercado, desde manhã. Eu não vou embora da cidade sem dinheiro" A6: "Eu ia mesmo todos os dias, eu é que sustento a minha casa sozinha."

<i>Benevolence</i>	Valorização dos laços afetivos entre colegas; Privilegiam os valores coletivos; Empatia em relação às colegas.	Importante	12	A5: "Amizade para sempre" A11: "Sim é importante"
---------------------------	--	------------	----	--

Através da Tabela 6 (supracitada) observa-se uma alta apreciação por todos os valores apresentados no estudo de Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016), à exceção dos valores de *Power* e *Achievement*.

Tabela 7 - Valores do Trabalho das Artesãs enquanto Peixeiras e respetivo nível de importância

Dimensões de análise (Valores do Trabalho)	Categoria	Nível de Importância	Nº de Ocorrências	Unidades de Registo
<i>Achievement</i>	Reconhecimento; Bom Negócio; Orgulho Profissional.	Importante	7	A1: "Sim, se eu 'tou' a vender muito produto é bom." A10: "É importante sim, fazer um bom trabalho nos dois."
	Sem necessidade de Reconhecimento; Orgulho Profissional.	Não Importante	5	A7: "Não é importante." A11: "Não, aqui nós trabalhamos por grupos. Ninguém tem a ver com trabalho de ninguém. Só quero fazer um bom trabalho."
<i>Power</i>	Autonomia e organização sob o seu trabalho e dos outros; Possibilidade de orientação e monitorização do trabalho das colegas;	Importante	4	A4: "Sim. Assim às vezes a gente pode ver o trabalho do outro" A5: "Sim eu gosto de organizar (o trabalho) de outras pessoas, se estiver errado a pessoa precisa de orientação."
	Autonomia unicamente sobre o seu trabalho; Sem interesse em organizar o trabalho/negócio dos outros;	Não Importante	8	A11: "Não é importante não, cada um com o seu negócio" A1: "Hum... Organizar o trabalho dos outros eu não quero(...) Trabalho dos outros dá muita confusão."

<i>Tradition</i>	Respeito pelas tradições nacionais; Preferência pelo modo de trabalho tradicional por condicionamento coletivo.	Importante	6	A8: "Eu queria falar, mas a gente cria muito ódio, depois maltratam a minha mãe e o meu homem então eu não quero falar mais." A9: "Não. Mesmo que eu disser (alguma coisa), não vale. "
	Recusa em seguir tradições mal fundamentadas; Liberdade e possibilidade de expressar as suas opiniões e decisões	Não Importante	6	A1: "Falo sim, se eu não gosto falo sim. Eu própria não gosto de trabalhar assim..." A10: "Falo sim, se é uma coisa de mal, tem que falar. Se uma coisa está mal não podemos deixar originar mal, tem que ser bem. Porque quero tudo organizado, bem feito. Da minha parte. O trabalho está bem feito, da minha parte, da minha filha, do meu genro. Está bem organizado."
<i>Self Direction</i>	Possibilidade de progressão da atividade profissional; Aumento do rendimento familiar; Possibilidade de melhoria de negócio.	Importante	11	A1: "É importante sim aprender coisas novas, amanhã nós ensinamos nossos filhos" A8: "Dessas coisas que a gente faz mesmo? Eu quero aprender tudo. Aprender mais. A única coisa só é que estamos a trabalhar muito e dinheiro é pouco. Nós recebemos XX stn, a gente tira Xstn Eu levo só X stn pra casa."
	Não sente necessidade de adquirir novos conhecimentos; Pretende garantias antecipadas de sucesso sobre novas técnicas de trabalho.	Não Importante	1	A4: "Bem, se dá para fazer a gente faz, isso é tipo seda, o outro é pano africano. Gente não sabe se isso vai ficar bem. Gente nunca fez com pano de seda, só fazemos com pano africano."

<i>Hedonism</i>	Possibilidade de diversão durante o trabalho; Abertura para momentos de lazer durante o trabalho.	Importante	12	A3: "Divirto mesmo, porque senão é muito trabalho." A5: "Sim, sem confusão para tudo correr bem." A10: " É normal, é importante. Trabalho não pode ter confusão (...)"
<i>Conformity</i>	Evitam o conflito e o confronto quando expostas a situações que não são do seu agrado; Defendem interesses alheios em preferência aos seus; Adaptam as suas expectativas e valores individuais para manter a harmonia laboral.	Importante	9	A1: "Eu vou embora, eu não dou atenção a essas coisas, não dá para falar muito. Eu não me posso enervar, nem preocupar muito. Tenho coração fraco, a nossa colega daqui morreu, e o eu tenho um irmão que tem um problema, a cabeça está..." A5: "A: Eu evito, para não ter confusão. Se não der para a falar eu vou embora e gente fala mais tarde. Ódio contra ódio, não pode sair o outro de mal."
	Valorizam a sua opinião em oposição à opinião das colegas; Não se conformam com situações que não são do seu agrado.	Não Importante	3	A11: " Por exemplo quando elas falam alguma coisa que eu não gostei, eu falo. Falo que não fiquei a gostar, para parar com isso (...)" A2: "Sim eu descubro uma mentira uma coisa que eu não fiz e pessoa diz que eu fiz, eu desculpo sim (...) Eu falo sim"
<i>Universalism</i>	Respeito pela natureza e restantes seres vivos.	Importante	11	A4: "Respeito sim, e tem que respeitar. É importante." A6: "É importante sim."
	Desrespeito pela natureza e seres vivos; Natureza é vista como fonte de rendimento	Não Importante	1	A5: "Não. Nós precisamos da natureza para dar-nos sustento."

Stimulation	Valorizam a inovação; Inovação surge como oportunidade de evolução de negócio.	Importante	11	A2: "Sim é importante, (...) mudar pra ser melhor" A10: "Hum hum, é importante sim. Se não acompanhar, nada muda e não vale a pena."
	Valorizam a inovação apenas se incentivada pela chefia.	Não Importante	1	A5: "É importante, porque tem que obedecer."
Security	Valorização do trabalho realizado e segurança da sua estabilidade	Importante	12	A7: "Todos os dias eu venho para o trabalho. Todos os dias. Quando eu não venho eu ligo." A10: "Sim é importante. Se não trabalharmos bem para seguir e para fazer... Nada vai bem."
Benevolence	Valorização dos laços afetivos entre colegas; Privilegiam os valores coletivos; Empatia em relação às colegas.	Importante	12	A1: "Sim é importante, nós somos família." A8: "É importante ser amiga de todos porque nós aqui, não podemos ser inimigos, é irmão e irmã todos"

Enquanto artesãs, todos os valores do trabalho do estudo de Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016) são, igualmente, apreciados à exceção de *Tradition e Power*.

CAPÍTULO 4

Discussão de Resultados

O objetivo desta investigação é estudar o impacto da trajetória profissional nos valores do trabalho das peixeiras e artesãs, identificando e explicando os diferentes níveis de importância atribuídos a cada um dos valores. À partida, é possível observar que a trajetória profissional tem impacto nos valores do trabalho, tendo em conta que os valores mais apreciados pelas atuais artesãs variaram consoante a atividade profissional desempenhada.

Começou-se por questionar a razão e perceção da mudança de atividade de peixeiras para artesãs. Apesar da mudança ter sido forçada devido à extinção do posto de trabalho, a maioria das inquiridas revela indiferença e satisfação. Aceitaram a mudança porque a venda de artesanato terá surgido como opção laboral de fuga ao desemprego (razão igualmente

apresentada por uma das inquiridas). Após esta análise constata-se que as artesãs não se encontram satisfeitas financeiramente, ainda que revelem satisfação ou indiferença com a mudança da sua atividade. Assim, é possível inferir que o impacto financeiro pesa na perceção da alteração de profissão. O impacto financeiro é igualmente mencionado nas respostas sobre os valores do trabalho. Esta situação explica-se pelo facto da realidade laboral/social das artesãs ser economicamente frágil e, adicionalmente, por muitas das questionadas serem responsáveis pelo único rendimento disponível para o seu agregado familiar.

A apresentação da Tabela 8 abaixo, é baseada nos dados destacados nas Tabelas 5, 6, 7, Cap.3. Expõe a informação sobre a variação da importância dos valores de trabalho, consoante a categoria profissional. O nível de importância indicado para cada valor refere-se ao número de ocorrências maioritárias.

Tabela 8 - Nível de importância dos Valores de Trabalho de acordo com categoria profissional

<i>Valores</i>	Categoria profissional		
	Peixeiras	Artesãs- Peixeiras	Artesãs
<i>Achievement</i>	Importante	Não Importante	Importante
<i>Power</i>	Importante	Não Importante	Não Importante
<i>Tradition</i>	Importante	Importante	Não Importante
<i>Self Direction</i>	Importante	Importante	Importante
<i>Hedonism</i>	Importante	Importante	Importante
<i>Conformity</i>	Importante	Importante	Importante
<i>Universalism</i>	Importante	Importante	Importante
<i>Stimulation</i>	Importante	Importante	Importante
<i>Security</i>	Importante	Importante	Importante
<i>Benevolence</i>	Importante	Importante	Importante

Só alguns valores são percecionados de forma diferente consoante a categoria profissional das inquiridas. Foram identificados três valores - *Achievement*, *Power*, *Tradition* - que revelam níveis de importância díspares. O valor de *Achievement* revela-se importante para as peixeiras, trabalhadoras por conta própria. Tendo em conta que não trabalham em equipa, apreciam o reconhecimento das suas colegas de profissão. Em oposição, as artesãs enquanto desempenhavam funções de peixeiras não valorizavam o valor de *Achievement*, talvez pelo facto de não quererem ser reconhecidas pelo seu passado profissional, tendo em conta que a venda de carne de tartaruga tornara-se ilegal. Atualmente, desenvolvendo uma atividade legal, as artesãs recuperam a importância desse valor. *Power* revela ser de alta importância para as peixeiras, na medida em que estas privilegiam a autonomia e o estatuto social enquanto chefes.

Estas trabalhadoras organizam autonomamente o seu negócio, tornando-se líderes da sua atividade profissional. Já as artesãs (em ambas as experiências profissionais) atribuem pouca importância a este valor, pois não gostam de ter cargos de chefia e pretendem organizar unicamente o seu próprio trabalho. Em adição as artesãs não valorizam tanto o valor *Power*, pois existe alguma dificuldade em distanciar-se da realidade profissional atual (existência de chefia direta). Por fim, *Tradition* é bastante apreciado pelas peixeiras, visto que privilegiam o formato de trabalho tradicional. Acreditam que se repetirem uma tarefa muitas vezes garantem o sucesso do seu negócio. Estas trabalhadoras apenas desempenham a função de peixeiras que é rentável. Neste contexto, o método de venda tradicional revela-se a melhor opção. As artesãs, enquanto peixeiras (atividade outrora desenvolvida), partilhavam o mesmo nível de importância. Contudo, seguiam determinadas regras tradicionais por pressão ou receio de represálias por parte das outras colegas desconhecidas no mercado. Reprimiam as suas opiniões relativamente à tradição para promover um bom ambiente. Opostamente, na categoria profissional de artesãs a tradição não tem qualquer importância, pelo que as inquiridas expressam a sua opinião quando existem regras tradicionais com as quais não concordam.

Os restantes valores revelam o mesmo nível de importância. Ou seja, são todos considerados valores maioritariamente importantes. *Self Direction*, *Hedonism*, *Conformity* *Benevolence* mantêm as mesmas definições independentemente da categoria profissional, a realidade laboral não condiciona os valores, pois estes são reconhecidos da mesma forma. Sobre o valor de *Universalism* as inquiridas revelam que é importante tratar bem da natureza. Apesar de venderem carne de tartaruga no passado, as artesãs assumem que a respeitavam de igual forma. Perante esta convicção é possível deduzir que a carne da tartaruga era apenas considerada fonte de rendimento e não um animal em vias de extinção. É importante salientar que as atuais artesãs afirmam ter mudado de profissão por condicionamento do Governo, e não, pelo respeito às tartarugas. No que concerne às peixeiras, além da definição atribuída, adicionam que devem tratar as pessoas de forma justa e respeitável. Este detalhe surge pelas circunstâncias de estas terem que interagir e lidar diariamente com clientes, pelo que a educação informal é crucial para o sucesso do negócio. *Stimulation* revela-se um valor importante transversal a todas as inquiridas. É percebido de igual forma, porém face à sua realidade laboral, as peixeiras admitem apreciar a aquisição de conhecimento para que possam incrementar o seu rendimento financeiro. Esta afirmação revela ser, em parte, contraditória com o valor *Tradition*, no qual mencionam que ao repetirem continuamente uma determinada técnica conseguem garantir o sucesso do seu negócio. De facto, segundo a teoria proposta por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999); Schwartz (2012), estes valores são identificados de forma oposta

– Figura 2, Sub Cap.1.1.2. Por fim, *Security* é definido pelas peixeiras como a valorização da higiene e segurança do posto de trabalho físico. Atribuem esta definição tendo em conta o seu ambiente laboral - no mercado - composto por mesas onde é distribuída e exposta sua mercadoria (peixe). A limpeza do espaço laboral é importante para que possam estar confortáveis a exercer as suas tarefas. Quanto às artesãs, outrora peixeiras, esse valor relaciona-se com uma garantia de estabilidade financeira, dado que a venda de carne de tartaruga era a sua única fonte de rendimento. Assim sendo tornou-se importante para as inquiridas trabalhar diariamente.

Apesar de todos os valores serem importantes para as entrevistadas, foi atribuída especial atenção aos valores de *Security*, *Conformity* e *Tradition*. Estes compõem a categoria *Conservation* (Figura 2, Sub Cap.1.1.2), que por sua vez é altamente estimada e reconhecida no continente africano. É relevante ressaltar que a tríade de valores revela bastante importância para as inquiridas, reforçando o estudo dos autores Iguisi (2009) e Sagiv (2019).

Conclusões

O presente estudo permitiu compreender o impacto da trajetória profissional nos valores do trabalho através da comparação dos valores do trabalho mais apreciados pelas peixeiras e artesãs ao longo do seu percurso profissional.

Foi possível constatar que, dependendo da categoria profissional desempenhada pelo mesmo indivíduo, os valores do trabalho são definidos e valorizados de forma diferente. É possível afirmar que a realidade laboral (mercado de trabalho em estudo) tem, efetivamente, impacto nos valores do trabalho. No entanto, esse impacto é reduzido; os resultados sugerem que, tal como é referido na literatura, apesar da possibilidade de alguma evolução, os valores apresentam uma grande estabilidade na vida de um indivíduo.

Quando questionadas sobre a sua trajetória profissional, a maioria das artesãs indica que se encontram satisfeitas ou indiferentes perante a alteração de categoria profissional. Importa referir que apesar da mudança forçada, a perceção das artesãs perante a situação é positiva. Revelam que a necessidade de obter um rendimento fixo mensal obriga-as a manter este trabalho, ainda que não estejam completamente satisfeitas. Adicionalmente, a maioria das entrevistadas admite ser necessário acompanhar mudanças que possam surgir no posto de trabalho (valor *Stimulation* implícito) como por exemplo: a alteração de profissão.

Em relação aos valores do trabalho, as peixeiras que exercem a sua atividade de forma independente atribuem (maioritariamente) alta importância a todos eles, à exceção de *Tradition*, uma vez que valorizam a expressão das suas ideias face a tradições mal fundamentadas ou com as quais não concordam. Já as artesãs, enquanto desempenhavam a função de peixeiras, afirmam que *Achievement e Power* são os valores menos apreciados. Neste caso o reconhecimento de sucesso de negócio não revela qualquer importância e, considerando que trabalhavam sozinhas, não tinham equipas para liderar ou organizar o seu trabalho. Apesar de ambas desempenharem as mesmas funções, atribuem diferentes níveis de importância aos valores do trabalho. Compreende-se, que a função desempenhada e as condições de trabalho influenciam a perceção dos valores no contexto laboral.

Por outro lado, as artesãs desvalorizam, maioritariamente, *Power e Tradition*, o que se pode explicar pela perda de oportunidade de serem líderes ou organizar o trabalho das suas colegas e, sentirem-se na obrigação de expressar a sua opinião quando uma tradição não é do seu agrado.

Conclui-se, assim, que a apreciação dos valores no trabalho evoluiu quando as peixeiras passaram a ser artesãs. Apesar de serem as mesmas pessoas, verificam-se pequenas diferenças entre os valores apreciados, na medida em que estes são afetados pelo mercado de trabalho em que estão inseridas. A trajetória profissional das artesãs condicionou os seus valores do trabalho. Após análise de resultados no que diz respeito à trajetória profissional e valores das artesãs, verificou-se que durante as entrevistas as inquiridas apontavam inúmeras vezes o impacto financeiro sofrido após a mudança de profissão. Independentemente do nível de satisfação apresentado relativo à alteração de profissão, as entrevistadas referem que o seu rendimento mensal tornara-se cinco vezes inferior e que não podiam subsistir desta forma. As peixeiras, trabalhadoras por conta própria, não mencionaram em momento algum o impacto financeiro, porém, admitiram que ao estarem presentes para as entrevistas perdiam uma manhã de trabalho. Questionaram ainda se iriam obter algum benefício da participação no estudo. Revela-se desta forma alguma dificuldade por parte destas inquiridas em compreender a relevância da investigação.

Embora este estudo procure ser um contributo para o melhor conhecimento dos valores do trabalho e sua respetiva variação consoante a realidade laboral de cada indivíduo, devem ser consideradas algumas limitações, particularmente no que se reporta à dimensão da amostra e às diferenças culturais/sociais inerentes ao mundo de trabalho analisado. Sugere-se que em próximos estudos seja envolvida uma amostra com maior amplitude, e que seja realizado um trabalho antecipado de compreensão do mundo de trabalho alvo de investigação.

Referências Bibliográficas

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 241-258.
- Almeida, A., Marques, M., & Alves, N. (2000). Carreiras Profissionais: Novos caminhos para as Relações de Trabalho. *IV Congresso Português de Sociologia*, 1-10.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Avallone, F., Farnese, M. L., Pepe, S., & Vecchione, M. (2010). The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ) for work contexts. *Bollentino di Psicologia Applicata*, 59-75.
- Bardin, L. (1979). *Análise de Conteúdo*. Lisboa.
- Bessin, M. (2009). Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique. *Informations sociales*, 12-21.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research for Education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Borg, I., Hertel, G., & Bilsky, W. (2019). Work Values and Facet Theory: From Intercorrelations to Individuals. *International Studies of Management & Organization*, 283-302.
- Brillet, F., Coutelle, P., & Hulin, A. (2012). Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y. *Revue: GESTION 2000*, 1-46.
- Brown, J. C., van Leeuwen, M. H., & Mitch, D. (2004). The history of the modern career: An introduction. Em D. Mitch, J. Brown, & M. van Leeuwen, *Origins of the modern career* (pp. 3-41). Aldershot: Ashgate.
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and 6-Point Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 205-215.
- Chen, H. (2013). *Discussion on Self-efficacy and Work Values of Medical Volunteers-Taking*. Chiayi: South China the University.
- Chiang, W., & Wu, M. (2020). A Study on the Development and Transformation of Caregivers' Work Values: Dynamic Changes of Nurse-Patient Relationship From Laboring, Nursing, and Caregiving. *Proceedings of the International Joint Conference on Arts and Humanities (IJCAH 2020)*, 1449-1452.
- Choi, Y. (2016). Work Values, Job Characteristics and Career Choice Decisions : Evidence From Longitudinal Data. *American Review of Public Administration*, 779-796.
- Connor, P. E., & Becker, W. B. (1975). Values and Organizations: Suggestions for Research. *Academy of Management Journal*, 550-561.
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2016). A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment*, 1-18.
- Crites, J. O. (1961). Factor Analytic Definitions of Vocational Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 330-337.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. Em S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career Development and Counseling : Putting Theory and Research to Work* (pp. 4-23). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 219-240.
- Du Bois, C. (1955). The Dominant Value Profile of American Culture. *JSTOR*, 1232-1239.

- Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, 13-30.
- Eagly, A. H., Chen, S., Chaiken, S., & Shaw-Barnes, K. (1999). The Impact of Atitudes on Memory: An Affair to Remember. *Psychological Bulletin*, 64-89.
- Fimbel, E., Beaujolin-Bellet, R., & Pesqueux, Y. (2010). Trajectoire(s) : une thématique inter-disciplinaire à fort potentiel de recherche. *Management & Avenir*, 1-13.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. Em W. L. Hitchcock, & N. K. Mabry, *Readings in Guidance* (pp. 74-77). New York: MSS Educational Publishing Company.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of 21st Century. *Academy of Management Executive*, 8-16.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 155-176.
- Hills, M. D. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. *Online Readings in Psychology and Culture*, 1-14.
- Hirschi, A., & Fischer, S. (2013). Work values as predictors of entrepreneurial career intentions. *Career Development International*, 216-231.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 1-26.
- Idang, G. E. (2015). African Culture and Values. *SciELO South Africa*, 1-15.
- Iguisi, O. (2009). Motivation-related values across cultures. *African Journal of Business Management*, 141-150.
- INE São Tomé e Príncipe. (2016). *Boletim Estatístico da Educação*. São Tomé: DGPIE/DEP.
- Johnson, M. K. (2005). Family Roles and Work Values: Processes Selection and Change. *Journal of Marriage and Family*, 352-367.
- Kilmann, R. H. (1981). Toward a unique/useful concept of values for interpersonal behavior: A critical review of the Literature on Value. *Psychological Reports*, 939-959.
- Leuty, M. E., & Hansen, J.-I. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 379-390.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). Drawing Valid Meaning from Qualitative Data: Toward a Shared Craft. *American Educational Research Association*, 20-30.
- Nicholson, N., & West, M. (1989). Transitions, work histories, and careers. Em M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence, *Handbook of career theory* (pp. 181-201). Cambridge: Cambridge University Press.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho - EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 145-152.
- Rego, A., Pina e Cunha, M., Gomes, J. F., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2018). Carreiras: a parceria entre a organização e o indivíduo. Em A. Rego, P. e. Miguel, J. F. Gomes, R. Campos e Cunha, C. Cabral-Cardoso, & C. A. Marques, *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (pp. 572-583). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Reis, G. G., Antônio, F. A., Santos, A. L., & Marinho, B. d. (2010). Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 32-54.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Nova Iorque: The Free Press.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding Human Values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., Surkiss, S., & Schwartz, S. H. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An international review*, 48-71.
- Rounds, J. B. (1990). The Comparative and Combined Utility of Work Value and Interest Data in Career Counseling with Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 32-45.
- Sagiv, L. (2019). Universal Values across Cultures. *Tabula Rasa*, 103-118.

- Schein, E. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *SoL*, 1-9.
- Schein, E. H. (1988). Organizational Culture. *Sloan School of Management, MIT*.
- Schneider, F., & Enste, D. (2000). Shadow Economies Around the World - Size, Causes, and Consequences. *Journal of Economic Literature*, 3-71.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 1-65.
- Schwartz, S. H. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 519-342.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 550-562.
- Schwartz, S. H., Vecchione, M., Fischer, R., Ramos, A., Cieciuh, J., Davidov, E., . . . Konty, M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1-22.
- Silvestre, Maria José; Fialho, Isabel; Saragoça, José. (2014). Da palavra à construção de conhecimento. *3º Congresso Ibero-Americano en Investigación Cualitativa*, 321-325.
- Super, D. E. (1980). A Life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 282-298.
- Williams, R. J. (1968). Change and Stability in Values and Value Systems: A Sociological Perspective. Em M. Rokeach, *Understanding Human Values* (pp. 15-47). New York: The Free Press.
- Williams, R. M. (1968). *International encyclopedia of the social sciences*. New York: Macmillan.
- Zhao, J., He, N., & P. Lovrich, N. (1999). Value change among police officers at a time of organizational reform: a follow-up study using Rokeach values. *Policing: An International Journal of Police*, 153-155.

Apêndices

Apêndice A- Guião de Entrevista às Peixeiras e Artesãs de São Tomé e Príncipe

Questionário

O presente questionário assistido apresenta-se no âmbito de uma investigação desenvolvida em prole de uma tese de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, no Instituto Universitário de Lisboa-ISCTE e tem como objetivo compreender qual o impacto da trajetória profissional do indivíduo nos seus valores do trabalho. Este instrumento de pesquisa é baseado em estudos cientificamente validados elaborados por Ros, Surkiss, & Schwartz (1999), Avallone, Farnese, Pepe, & Vecchione (2010) e Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schwartz (2016).

Toda a informação facilitada destina-se a fins meramente académicos, é tratada de forma confidencial, cumprindo o disposto na Lei geral da Proteção de Dados (Lei n.º 03/2016) e demais legislação aplicável, mantendo-se a total confidencialidade dos dados pessoais transmitidos.

Apela-se à sua total sinceridade e espontaneidade nas respostas fornecidas, não existindo soluções certas ou erradas.

Caso pretenda obter o trabalho final deste estudo, poderá contactar-me via email: maimuna_dolores_figueira@iscte-iul.pt

Agradeço a sua colaboração.

Caracterização sociodemográfica

Escolaridade: _____

Peixeira ☐ Artesã ☐

Questões

Trajetória Profissional

(apenas aplicável para a categoria profissional de Artesã)

Porquê que mudou de profissão/atividade?

Como se sente com essa mudança?

Deverá classificar todas as questões de acordo com o nível de importância atribuído abaixo.

1- Nada Importante	2- Pouco Importante	3- Importante	4- Muito Importante
--------------------	---------------------	---------------	---------------------

Questões

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
	1-	2-	3-	4-
1. Qual é a importância de ser vista como uma artesã/peixeira que vende muito?	☐	☐	☐	☐
2. Acha importante ser líder e dizer aos outros o que devem fazer?	☐	☐	☐	☐
3. Acha mais importante respeitar as tradições e costumes do que dizer aquilo que pensa?	☐	☐	☐	☐
4. Qual é a importância de aprender novas coisas no posto de trabalho?	☐	☐	☐	☐
5. Acha importante divertir-se no trabalho?	☐	☐	☐	☐
6. Acha importante não dizer o que pensa, para não ser mal vista pelas suas colegas?	☐	☐	☐	☐
7. Qual é importância que dá à proteção da natureza?	☐	☐	☐	☐
8. Acha importante acompanhar as mudanças que possam surgir no trabalho?	☐	☐	☐	☐
9. Acha importante ter um trabalho, sempre, para o resto da vida?	☐	☐	☐	☐
10. Acha importante ser amiga das suas colegas?	☐	☐	☐	☐

Muito obrigada!