

# Escala de Valores Pessoais: validação da versão reduzida em amostra de trabalhadores brasileiros

Camila Bolzan de Campos

*FTEC Faculdades  
Bento Gonçalves, RS, Brasil*

Juliana Barreiros Porto

*Universidade de Brasília  
Brasília, DF, Brasil*

---

## RESUMO

A literatura tem mostrado especial interesse na pesquisa com valores individuais, destacada pela amplitude de publicações em função de sua relevância na predição de comportamentos. A escala de valores PQV (Portrait Questionnaire Value) avalia o sistema de valores individuais baseada no modelo teórico de valores humanos de Schwartz. Este artigo tem como objetivo validar a versão reduzida de 21 itens do PQV. Para tanto, uma amostra de 554 trabalhadores brasileiros de empresas privadas responderam o questionário. Os resultados do Escalonamento Multidimensional (MDS) com o método de escalonamento do coeficiente de alienação de Guttman apontaram a adequação da estrutura teórica para interpretar a correlação entre os itens. Conclui-se que a versão reduzida é uma alternativa ao mesmo instrumento original, conservando sua estrutura e exigindo menor tempo de aplicação.

**Palavras-chave:** Valores pessoais; teoria de valores de Schwartz; validação.

## ABSTRACT

*Personal Values Scale: validation of the reduced version in a brazilian workers sample*

The literature has shown special interest in individual values research, reinforced by the breadth of publications justified by its relevance in predicting behavior. The scale of values PQV (Portrait Value Questionnaire) assess the individual value system based on the Schwartz's model of human values. This article aims to validate the reduced version of 21 items of PQV. Thus, a sample of 554 Brazilian workers from private companies answered the questionnaire. Results of the Multidimensional Staggering (MDS) with the method of Guttman's staggering coefficient of alienation indicated the adequacy of the theoretical framework for interpretation of the correlation between the items. It is concluded that the short version is an alternative to the original instrument as it retains its structure and requires less application time.

**Keywords:** Personal values; Schwartz's Values Theory; validation.

## RESUMEN

*Escala de Valores Personales: validación de la versión reducida en una muestra de trabajadores brasileños*

La literatura ha demostrado especial interés en la investigación con valores individuales, destacando su amplitud de publicaciones justificando su relevancia en la predicción de comportamientos. La escala de valores PQV (Portrait Questionnaire Value) evalúa el sistema de valores individuales basados en el modelo teórico de los valores humanos de Schwartz. El presente artículo tiene como objetivo validar la versión reducida de 21 ítems del PQV. Así, una muestra de 554 trabajadores brasileños de empresas privadas contestó el cuestionario. Los resultados del Escalonamiento Multidimensional (MDS) con el método de escalonamiento del coeficiente de alienación de Guttman, señalaron la adecuación de la estructura teórica para interpretar la correlación entre los ítems. Se ha concluido que la versión reducida es una alternativa al instrumento original pues conserva su estructura y exige menor tiempo de aplicación.

**Palabras clave:** Valores personales; teoría de valores de Schwartz; validación.

---

## INTRODUÇÃO

O estudo dos valores humanos, principalmente os individuais, não é recente, seja sob o ponto de vista sociológico, psicológico ou antropológico. A introdução do conceito de valor nas ciências sociais se viabiliza pela capacidade do homem de representar de forma simbólica a realidade, assim como transcender o existente e projetar-se de maneira ideal ou em seu comportamento, existindo, então, através dos valores (González, 2002).

O presente artigo se centrará na dimensão dos valores individuais, alicerçado pelo modelo teórico de Schwartz (1994; 2006). Este autor defende que os valores funcionam como um padrão de juízo, justificam a ação e são adquiridos através da socialização, ou seja, através da experiência do indivíduo. Assim, os valores individuais estariam organizados conforme as motivações ou objetivos, podendo ser mensurado, inicialmente, através do instrumento de pesquisa Inventários de Valores de Schwartz – SVS (Schwartz, 1992) e, posteriormente aprimorado, no Questionário de Perfis de Valores (PQV) (Schwartz, Lehmann, Burgess e Harris, 2001; Schwartz, Melech, Lehmann e Roccas, 1999).

O PQV, instrumento o qual nos centraremos, foi aplicado em diversas culturas, tendo uma versão de 40 itens traduzida para o português do Brasil por Tamayo (2007), denominado Questionário de Perfis de Valores Pessoais (QPVP). Entretanto, como ressalta Porto (2005), este tem sido utilizado em diversas pesquisas e locais deste país e sua validação foi realizada por Tamayo e Porto (2009). Este artigo visa identificar a validade da versão reduzida do PQV de forma a permitir uma avaliação do sistema de valores a partir de uma versão com um número menor de itens.

## APROXIMAÇÃO AOS VALORES

Podemos considerar como os estudos mais emblemáticos e relevantes na história da pesquisa sobre os valores humanos as obras de Maslow (1954) e Rokeach (1972). Efetivamente, o interesse da pesquisa sobre os valores humanos individuais e sua capacidade explicativa sobre os comportamentos não é recente, sendo tratado também como elemento fundamental para compreender a cultura.

A contribuição de Maslow (1954) sobre valores é fruto de sua experiência com psicologia clínica, que tratou a motivação como sendo o condutor do homem na busca da satisfação de suas necessidades básicas, distribuídas numa pirâmide hierárquica, que conforme o momento de vida estaria sujeito a alterações. As necessidades são classificadas em fisiológicas, de

segurança, de pertencimento e amor, de estima, de atualização e estéticas. A hierarquia, que pode ser considerada uma das referências para as teorias de valores, se refere às necessidades básicas e motivações relacionadas.

Considerar os valores humanos básicos, do ponto de vista cultural, é uma possibilidade de saber como as diversas culturas reconhecem estes valores como prioritários. Durante as décadas de 80 e 90, muitas teorias sobre a estrutura de valores transculturais se desenvolveram buscando encontrar pontos comuns e gerar significados equivalentes, comparando assim pessoas e sociedades (Ros, 2001). Hofstede (1980) reitera que somente é possível avaliar uma cultura a partir do momento que se acessam alguns de seus componentes de maneira indireta, entre eles, os valores.

Do ponto de vista individual, enfoque deste artigo, citamos o precursor do modelo desenvolvido por Schwartz, Rokeach (1972; 1973). Este autor propunha a existência de subsistemas (crenças e atitudes), considerados separadamente, onde os valores eram mais centrais e serviam de orientação aos comportamentos. O modelo referia uma estrutura de valores hierárquica e distinguiu os tipos de valores em terminais e instrumentais. Os primeiros relacionados às necessidades da existência humana e os instrumentais consistiam em um meio de alcançar os fins da existência humana (Rokeach, 1973).

O avanço da conceitualização de Rokeach sobre os valores é fundamental para a compreensão das Teorias de Valores atuais. Ros (2001) apontou que existiam pontos a ser reformulados em tal modelo. Assim, os estudos de Schwartz (1992; 1994; 2005) pretendiam solucionar a classificação do conteúdo dos valores de Rokeach ao propor uma relação dinâmica entre tipos motivacionais que eram expressos pelos valores (visão de valores como metas). Diversos estudos ressaltam a importância das necessidades humanas universais como fonte dos valores pessoais (Rokeach, 1973; Schwartz e Bilsky, 1987). O Modelo de Valores de Schwartz (1992; 1994; 2001; 2005; 2006) então, traduz as necessidades em valores específicos, sob forma de metas conscientes, as respostas que os indivíduos e sociedades atribuem às três necessidades universais: organismo, interação e grupo.

Baseado em pesquisas multiculturais, Schwartz (1992; 1994; 2001; 2005; 2006) desenvolveu a estrutura dos valores humanos divididos em dez tipos motivacionais em termos dos objetivos que estes expressam: Autodeterminação (pensamento e ação independente), Estimulação (excitação, novidade, desafio na vida), Hedonismo (prazer ou gratificação sensual), Realização (sucesso pessoal por meio de

demonstração de competência), Poder (status social e prestígio, domínio sobre pessoas e recursos), Segurança (harmonia e estabilidade da sociedade, relacionamentos e de si mesmo), Conformidade (restrição de ações e impulsos que tendem a prejudicar aos demais ou violam normas sociais), Tradição (respeito, compromisso como costumes e idéias que a cultura ou religião fornecem), Benevolência (preservar e fortalecer o bem estar do grupo que o sujeito tem mais próximo) e Universalismo (compreensão, agradecimento e proteção do bem estar de todas as pessoas e da natureza) (Schwartz, 2005).

Porto (2005) enfatiza que as pessoas ou grupos se diferenciam entre si devido a importância relativa dada a cada tipo motivacional, em outras palavras, segundo a sua prioridade axiológica. Quando se estudam os valores, se prima pela análise da compatibilidade ou do conflito destes, sempre considerando duas dimensões antagônicas bipolares de ordem superior. De um lado temos Autotranscendência (Universalismo e Benevolência) que se opõe a Autopromoção (Poder, Realização, Hedonismo). No outro pólo, Abertura à mudança (Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação) que está em oposição à Conservação (Tradição, Conformidade e Segurança). Hedonismo estaria relacionado tanto com abertura à mudança como autopromoção, ambas dimensões de interesse individual (Schwartz, 2001).

Em resumo, a estrutura circular de valores representa o contínuo dos tipos motivacionais e quanto mais próximos eles estão no sentido do círculo, mais similares são seus objetivos motivacionais (Schwartz, 2006). Assim, o autor ressalta a implicação que a existência deste tipo de estrutura tem sobre a sua relação com outras variáveis e na predição de comportamento. Neste sentido, reiteramos a Rokeach (1973) que afirmava que identificar os valores pessoais permitiria prever como o sujeito se comportaria em situações diversas, seja em situação laboratorial ou na vida real.

Desta forma, diversas pesquisas foram realizadas trabalhando com este modelo teórico de valores e seu impacto sobre o comportamento. Podemos citar a relação dos valores com comportamentos de uso de drogas (Tamayo, Nicaretta, Guimarães e Barbosa, 1995), comportamento ecológico (Schultz, Gouveia, Cameron, Tankha, Schmuck e Franek, 2005; Pato e Tamayo, 2006; García-Mira e Real-Deus, 2001), uso de camisinha (Tamayo, Lima, Marques e Martins, 2001), a escolha da profissão (Tamayo, de Aria, Filho, Carvalho e Bertolinni, 1998; Tamayo e Mendonça, 2001) e também comportamentos do consumidor (Tamayo e Paschoal, 2003b; Nepomuceno e Tamayo, 2003). Além disso, destaca-se a integração dos modelos de valores com os comportamentos dos trabalhadores e

suas atitudes no trabalho (Tamayo e Paschoal, 2003a), assim como a construção de instrumentos dirigidos ao contexto organizacional como o Inventário de Valores Organizacionais (Tamayo, Mendes e Paz, 2000) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (Porto e Tamayo, 2003). Mesmo que essas escalas sejam dirigidas a amostras provenientes de âmbitos organizacionais, não condizem com os objetivos da pesquisa com a nossa amostra de trabalhadores, pois nesta se tratou do ponto de vista individual, sendo aplicado o modelo de valores individuais de Schwartz.

O avanço das teorias sobre valores pessoais está diretamente relacionado à qualidade do trabalho empírico conduzida pelos pesquisadores da área ao redor do mundo, descrevendo a estrutura dos valores em culturas ocidentais. Isto se deve igualmente ao refinamento e as melhorias na adequação dos instrumentos de mensuração dos valores, considerando aspectos da cultura da população em questão e o contexto em que se aplica. Assim, a seguir, é brevemente relatado o conjunto de medidas desenvolvido para avaliar a teoria proposta por Schwartz (1992).

#### INSTRUMENTOS DE MEDIDA DAS PRIORIDADES DE VALORES COM BASE NO MODELO DE SCHWARTZ (1992)

Trabalhando com amostras de 63 países, Schwartz (1992) contrastou empiricamente o conteúdo e a estrutura de seu modelo de valores. O instrumento utilizado foi o chamado Schwartz Value Survey (Inventários de Valores de Schwartz) – SVS que continha 57 itens. O sujeito deveria avaliar cada valor, utilizando uma escala de 9 pontos, como sendo “um princípio guia em minha vida”. O autor utilizou frases explicativas substantivas entre parêntesis para facilitar a compreensão dos valores. Este instrumento foi inspirado na escala de Rokeach, ressaltado por Tamayo (2007) o respeito pela divisão de valores terminais (substantivos) e instrumentais (adjetivos). A SVS demonstrou ser uma ferramenta versátil para pesquisas transculturais.

Na realidade brasileira, contamos com a pesquisa realizada por Tamayo (1994; 2007) a qual adaptou uma versão do SVS de Schwartz a uma amostra do Brasil. Os valores considerados característicos na cultura brasileira, em um primeiro nível axiológico, foram: os terminais “harmonia interior” (em paz comigo mesmo), “amizade verdadeira” (amigos próximos e apoiadores), “liberdade” (liberdade de ação e pensamento), “trabalho” (modo digno de ganhar a vida) e dois instrumentais: “saúdável” (gozar de boa saúde física e mental) e “honesto” (ser sincero, autêntico). Os resultados desta pesquisa apontaram para

a adequação da estrutura teórica proposta por Schwartz (1992) na realidade brasileira. Além disso, os valores característicos dos brasileiros foram incorporados à estrutura. Destaca-se também a importância relativa dada ao trabalho. Tamayo (2007) discute esta prioridade contextualizando a busca pelo êxito pessoal exigido pela cultura brasileira de competitividade.

Dando continuidade a busca por uma validade transcultural do seu modelo, Schwartz (2001) desenvolveu o Portrait Questionnaire Value (PQV) para investigar os valores em diferentes realidades culturais, principalmente as de baixo nível de escolaridade. O pesquisador buscava itens mais concretos e ao mesmo tempo de simples compreensão, superando aos do SVS. Comparando ambos instrumentos, se identifica claramente a diferença em como se descrevem os valores. No PQV, o sujeito deve responder a pergunta: “quanto esta pessoa se parece a você?”, considerando uma escala de 6 pontos (1 se parece muito a mim, 6 não se parece nada a mim), medindo os valores de maneira indireta, o que o SVS o fazia diretamente.

A versão brasileira contém 40 afirmações em que se descrevem pessoas com metas, interesses e aspirações diferentes considerando os dez tipos motivacionais que tratamos anteriormente. Como se trabalhou nas diferentes culturas, o sujeito deveria avaliar o quanto aquela pessoa se parecia com ele. Esta versão foi validada pelo grupo de pesquisa de Tamayo, sendo utilizada por diversos estudos e pesquisas (Tamayo, 2007).

Em quanto a versões reduzidas, encontramos a proposta de Lindeman e Verkasalo (2005). Estes autores trabalharam com uma versão de 30 itens numa amostra finlandesa, com diminuição no tempo de aplicação e boa validade e confiabilidade, respeitando a estrutura circular dos tipos motivacionais de Schwartz. No caso da versão reduzida brasileira de 21 itens, o questionário passou por um processo de tradução ao português do Brasil pelo método de tradução reversa. Este instrumento foi utilizado em pesquisas no Brasil, como a dissertação de Medina (2008), porém, ainda não se detectam publicações que apresentem os resultados de tal validação. Portanto, este trabalho preenche essa lacuna ao relatar a validação da versão reduzida do PQV.

## MÉTODO

### Participantes

Participaram da pesquisa 554 funcionários de 11 empresas privadas brasileiras do setor industrial, da Região Sul. Desses, 73% eram do sexo masculino, 21% ocupavam cargos de gestão, 78% possuíam pelo menos o ensino médio, 50% estavam na faixa etária de

20 a 30 anos e 77% estavam possuíam até 10 anos de tempo de serviço.

### Instrumento

Foi utilizada nessa pesquisa a versão reduzida do Questionário de Perfis de Valores Pessoais (Schwartz, 2005). Essa escala apresenta a descrição de 21 pessoas em termos de importância de metas pessoais. Foram selecionadas duas descrições do questionário original para representar cada um dos dez tipos motivacionais da teoria, exceto para Universalismo em que foram selecionados três itens. Um exemplo de item para valores de Autodeterminação é: “Pensar em novas idéias e ser criativa é importante para ela. Ela gosta de fazer coisas de maneira própria e original”. Para cada descrição, o participante deve responder o quanto aquela pessoa se parece com ele. As respostas variam de não se parece nada comigo (1) a se parece muito comigo (6). Essa escala foi desenvolvida originalmente em inglês e foi utilizado o processo de tradução para o português e re-tradução para o inglês para garantir a compatibilidade entre as versões.

### Procedimentos

Para a coleta de dados, foi contatado um responsável de cada empresa que atuou como intermediário entre a pesquisa e os trabalhadores. Desta forma, o questionário foi auto administrado pelo sujeito, seguindo as orientações prescritas pelo instrumento. A coleta ocorreu entre os meses de Janeiro e Abril de 2008.

Para validação da escala foi utilizada o Escalonamento Multidimensional (MDS) com o método de escalonamento do coeficiente de alienação de Guttman. O MDS é uma técnica multivariada que permite a representação gráfica das correlações entre os itens, de forma que quanto mais próximos dois pontos, mais correlacionados positivamente eles estão e quanto mais distantes, mais eles se correlacionam negativamente (Borg e Groenen, 1997). O modelo aceitável deve alcançar coeficientes de stress inferiores a 0,20 e coeficientes de ajuste superiores a 0,90. Além do MDS, foram realizadas análises descritivas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O MDS revelou a estrutura representada na Figura 1. Cada item na figura recebeu um código em que duas letras indicam o tipo motivacional a que pertence o item, um número que indica o item no tipo motivacional e o último número que indica o número do item no questionário. O coeficiente S-Stress foi de 0,01, o coeficiente de congruência de Tucker (coeficiente de ajuste) foi de 0,99, indicando excelente ajuste do modelo bidimensional para os dados.

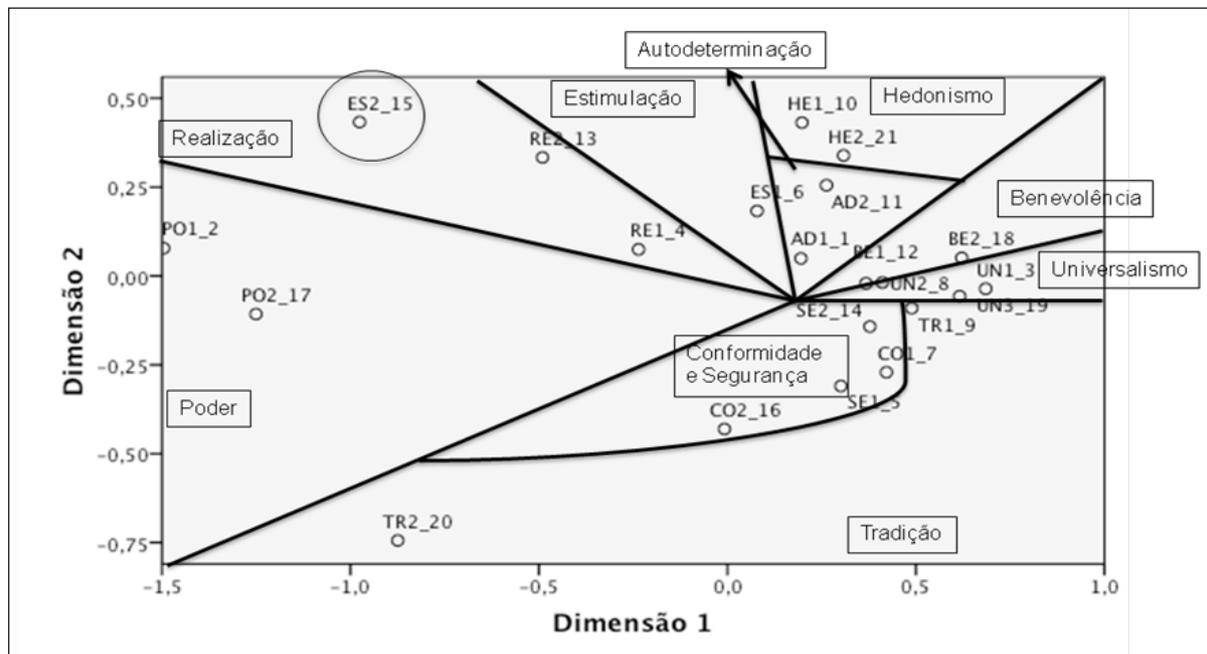


Figura 1 – Representação bidimensional dos itens do Questionário de Perfis de Valores Humanos versão Reduzida.

A análise do gráfico possibilitou a identificação de 9 das 10 regiões previstas. Os tipos motivacionais adjacentes Segurança e Conformidade se uniram em uma única região, estando de acordo com o modelo de Schwartz. A estrutura identificada em nossa amostra demonstra que são “valores especialmente próximos porque dividem o objetivo de subordinação do indivíduo em favor de expectativas impostas socialmente” (Schwartz, 2005, p. 26).

Todos os itens se localizaram na região prevista pela teoria, exceto o item 15 (Ela gosta de se arriscar. Ela está sempre procurando aventuras) que deveria representar Estimulação, mas se localizou na região de Realização. Entretanto, ambos tipos motivacionais representam interesses individuais e não coletivos, o que nos leva a supor que respeitam a estrutura dos valores do modelo. Da mesma forma, ressaltamos o que o autor salienta em uma das definições da estrutura universal de valores que um grupo de valores pode estar orientado pelo interesse que serve a consecução do valor, seja de interesse individual ou coletivo (Schwartz, 2005; 2006).

O tipo motivacional Hedonismo se localizou na região externa a Autodeterminação. Schwartz (1994) determina em seu modelo que o Hedonismo compartilha duas dimensões, Abertura à mudança e Autopromoção. Para esta amostra Hedonismo se localizou na dimensão de Abertura à mudança.

Observa-se claramente que as relações de conflito e compatibilidade previstas na teoria entre as

dimensões Abertura à mudança versus Conservação e Autotranscendência versus Autopromoção receberam apoio dos dados. Esses resultados indicam, portanto que há adequação do instrumento para representar os tipos motivacionais propostos teoricamente.

## CONCLUSÕES

Através da pesquisa empírica realizada com a amostra de trabalhadores, que tinha como objetivo validar a Questionário de Perfis de Valores Humanos versão Reduzida, foi possível verificar sua integridade como instrumento de medida de valores pessoais. O processo de validação, realizado através do procedimento de Escalonamento Multidimensional (MDS), com o método de escalonamento do coeficiente de alienação de Guttman, demonstra a manutenção da estrutura de valores pessoais proposta pelo modelo de Schwartz, porém na versão reduzida aqui apresentada.

Os resultados obtidos nesta amostra contribuem para o seguimento da pesquisa dos valores pessoais no Brasil com a utilização de um instrumento validado para esta população com o diferencial de ser facilitado pelo tempo reduzido de aplicação. Entretanto, por haver trabalhado com uma amostra de maioria masculina, podemos estar diante de resultados de perfis de valores masculinos. Por esta razão, para estudos futuros, se sugere a replicação em uma amostra feminina com características sociodemográficas similares.

## REFERÊNCIAS

- Borg, I., & Groenen, P. *Modern multidimensional scaling: Theory and applications*. Nova York: Springer-Verlag. 1997. 471p.
- García-Mira, R., & Real-Deus, E. (2001). Valores, actitudes y creencias: hacia un modelo predictivo de ambientalismo. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*, 2, 21-43.
- González, A. L. (2002). *La Preocupación por La calidad del medio ambiente: Un modelo cognitivo sobre la conducta ecológica*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade Complutense de Madrid, Madrid, Espanha.
- Lindeman, M., & Verkasalo, M. (2005). Measuring values with the short Schwartz's value survey. *Journal of Personality Assessment*, 85, 170-178.
- Maslow, A. (1954) *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Medina, S.T.N. (2008) *Valores pessoais, crenças ambientais e comportamentos ecológicos em órgão público*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília.
- Nepomuceno, M.V., & Tamayo A. (2003). Valores pessoais e intenção de compra de automóvel. [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (org.). *Resumos de comunicações científicas* (pp. 69-70). Belo Horizonte: SBP.
- Porto, J. (2005) Mensuração de Valores no Brasil. In Tamayo, A., & Porto, J. (eds.). *Valores e comportamento nas organizações*, (1ª ed.): (pp. 96-119). Petrópolis: Vozes.
- Porto, J.B., & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 2, 145-152.
- Rokeach, M. (1972). *Beliefs, Attitudes and Values: A theory of organization and change*. London: Jossey-Bass.
- Ros, M. (2001). *Valores, actitudes y comportamiento: una nueva visita a un tema clásico*. In M. Ros, & V. Gouveia (eds.). *Psicología Social de los Valores Humanos: desarrollo teórico, metodológicos y aplicados*, (1ª ed.): (pp. 79-98). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 4, 19-45.
- Schwartz, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Schwartz, S. H. (2001). ¿Existem aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos? In M. Ros, & W.V. Gouveia (eds.). *Psicología Social de los Valores Humanos: desarrollo teórico, metodológicos y aplicados* (1ª ed.): (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Schwartz, S.H. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. (2005). In A. Tamayo, & J.B. Porto (eds.). *Valores e comportamento nas organizações*. Validade e aplicabilidade da teoria de valores (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes.
- Schwartz, S.H. (2006). Les valeurs de base de la personne: Theorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47, 4, 929-968.
- Schwartz, S.H., & Bardi, A. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207-1220.
- Schwartz, S.H., & Bilsky, W.S. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Schultz, W., Gouveia, V., Cameron, L., Tankha, G., Schmuck, P., & Franek, M. (2005). Values and their relationship to environmental concern and conservation behavior. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, 457-475.
- Schwartz, S.H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 5, 519-542.
- Tamayo, A. (2007). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 7-15.
- Tamayo, A. (2007). Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 17-24.
- Tamayo, A., de Aria, J.B., Filho, A.B., Carvalho, E.M., & Bertolini, V. (1998). Diferenças nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11, 2, 281-293.
- Tamayo, A., Lima, A. Marques, J., & Martins, L. (2001). Prioridades axiológicas e uso de preservativo. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 14, 1, 151-159.
- Tamayo, A., Mendes, A.M., & Paz, M.G.T. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5, 2, 289-315.
- Tamayo, A., & Mendonça, H. (2001). Prioridades axiológicas e escolhas acadêmico-profissionais: dados empíricos e perspectivas teóricas. *Estudos Vida e Saúde*, 28, 4, 625-638.
- Tamayo, A., Nicaretta, M., Ribeiro, R. & Barbosa, L.P.G. (1995). Prioridades axiológicas y consumo de drogas. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 31, 300-307.
- Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003a). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 7, 33-54.
- Tamayo, A., & Paschoal, T. (2003b). Valores como preditores de consumo de cerveja. [Resumo]. In Sociedad Interamericanade Psicologia (org.). *Resúmenes* (p. 52). Lima: SIP.

Recebido em: 17/09/2009. Aceito em: 15/01/2010.

**Autores:**

Camila Bolzan de Campos – Psicóloga, Especialista em Formação y Desarrollo Del Capital Humano (IDEC – Universitat Pompeu i Fabra), Doutora em Psicologia Social pela Universidad de Barcelona. Coordenadora de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa e Professora Auxiliar da FTEC Faculdades. Juliana Barreiros Porto - Psicóloga, Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade de Brasília

**Enviar correspondência para:**

Camila Bolzan de Campos  
Avenida São Paulo, 243/403  
CEP 95700-000, Bento Gonçalves, RS, Brasil  
E-mail: <camilabcampos@msn.com>