



UNIVERSIDADE FEDERAL DA
BAHIA

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

Núcleo de Pós-Graduação em Administração –
NPGA

CRISTIANE ANDRADE SANTOS

**SIGNIFICADO DO TRABALHO E
CONDUTA ÉTICO-PROFISSIONAL**

UM ESTUDO DE CASO NA POLÍCIA MILITAR BAIANA

SALVADOR
2006

CRISTIANE ANDRADE SANTOS

SIGNIFICADO DO TRABALHO E CONDUTA ÉTICO-PROFISSIONAL

UM ESTUDO DE CASO NA POLÍCIA MILITAR BAIANA

Dissertação apresentada ao
Núcleo de Pós-Graduação da Escola de
Administração, da Universidade Federal
da Bahia, como pré-requisito para
obtenção do título de Mestre em
Administração e aprovada em
14/06/2006

ORIENTADOR: Prof^o Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Salvador
2006

Escola de Administração - UFBA

S237 Santos, Cristiane Andrade
Significado do trabalho e conduta ético- profissional: um estudo de caso na Polícia Militar baiana / Cristiane Andrade Santos. – 2006. 147 p.

Orientador : Prof.ºDr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos
Dissertação (mestrado profissional) – Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração, 2006.

1. Policiais militares – Ética profissional – Bahia. 2. Ética e trabalho. 3. Trabalho. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt. III. Título.

363.2
CDD 20. ed.

A Gabriel, meu filho,
um amor maior que o infinito
Aos meus pais, Walfredo e Gilda,
meu amor, meu carinho e gratidão eterna

AGRADECIMENTOS

A Deus, criador da existência, primeiro trabalhador que se tem referência na literatura.

Aos meus pais pelo carinho, incentivo e apoio constantes, sem os quais esta jornada não teria sido possível.

A Gabriel, meu filho, que, com seu jeito carinhoso, soube compreender os momentos de estresse e as praias e cinemas roubados nos finais de semana, para que este objetivo pudesse ser alcançado.

À minha família pelo alicerce da minha história

À Polícia Militar do Estado da Bahia por abrir as portas da Instituição apoiando e oportunizando esta pesquisa, em especial meus agradecimentos ao Comandante da PM-BA, Cel. PM Antônio Jorge Ribeiro de Santana, Cel. José Augusto Tuy, Cel PM Siegfried Frazão Keysse, Cel PM Antonio Jorge Ferreira Melo e Cap. Delmo Santana, homens de vontade, coragem e determinação, que fazem do seu trabalho um instrumento de transformação da realidade social.

Aos policiais militares participantes desta pesquisa pela receptividade.

Às primas Clara, pela colaboração nesta pesquisa, e Chandra, que, por diversos momentos, me fez acreditar que sou mais do que penso ser.

A Sel pelo carinho e disponibilidade em me ajudar a superar minhas limitações tecnológicas.

Aos amigos Chico, Rogério e às amigas queridas e companheiras de jornadas de trabalho, Estela e Isa, que, com a dedicação dos verdadeiros amigos, participaram ativamente na construção deste trabalho.

Aos colegas do MPA 05 que, ao longo das exposições do projeto de pesquisa,

contribuíram com suas críticas, reflexões e sugestões para melhoria deste trabalho.

Ao meu orientador, profº Drº. Antônio Virgílio Bastos, cujo exemplo e comprometimento como pesquisador me incentivaram a seguir em frente, mesmo quando o caminho da pesquisa parecia um buraco sem fundo.

Ao profº Drº. Célio Andrade pelo aquele “a mais” com que desempenha seu papel de coordenador do mestrado, conciliando interesses muitas vezes inconciliáveis, nos empurrando pra frente e nos mostrando um norte nos momentos em que o sentimento de perda de direção se fazia incontrolável.

Aos integrantes da equipe do MPA e do NAPP pelo apoio e dedicação com que realizam seu trabalho.

Aos profºs Drºs Jairo Borges-Andrade e Livia Borges pela sua atenção e prontidão em enviar-me material para esta pesquisa.

Ao profº Amarante pela gentileza com que se dispôs a revisar este trabalho.

Considerando o trabalho humano como um ato social, construído a partir da inserção do individuo numa coletividade, agradeço a todos que direta ou indiretamente participaram na construção deste trabalho.

*...são os tempos que mudam,
(...) é o trabalho que deixou de ser o que havia sido...*

José Saramago

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo verificar as relações existentes entre o significado do trabalho e a conduta ético-profissional do policial militar baiano. Trata-se de um estudo descritivo, cujo modelo de análise contempla o caráter multifacetado do trabalho, abrangendo as dimensões ou facetas: centralidade, produtos ou resultados valorados do trabalho, normas societais e atributos valorativos e descritivos. O estudo empírico envolveu uma pesquisa de campo, abrangendo uma amostra de 113 policiais, subdividida em três grupos: policiais elogiados por suas condutas; detidos por condutas ilícitas e policiais com condutas desviantes, porém em exercício profissional. Os dados foram coletados através do instrumento do MOW, adaptado por Soares (1992) e analisados com o auxílio do programa SPSS. Verificou-se que o trabalho tem elevado índice de centralidade para os policiais, exercendo uma função instrumental como meio de obtenção de recursos financeiros, além de significar um modo útil de servir à sociedade e de auto-realização. Embora não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significantes entre os três grupos pesquisados em relação a todas as dimensões do trabalho, observou-se que os policiais elogiados atribuem uma importância maior ao trabalho do que os outros dois grupos, que a família, seguida do trabalho, constituem-se nas dimensões mais importantes para os policiais elogiados e os praticantes de condutas delitivas, enquanto que a família e a religião são as esferas mais valorizadas pelos policiais detidos, ocupando o trabalho a terceira posição. Verificou-se também uma dissonância entre os *atributos valorativos e descritivos* do trabalho. Os resultados sugerem a necessidade de que estudos de maior abrangência possam ser conduzidos, com vistas a ampliar a compreensão da relação entre significado do trabalho e conduta ético-profissional.

Palavras-chave: Significado do trabalho; Conduta ético-profissional; Desvio de Conduta; Policiais militares.

ABSTRACT

This essay has the purpose to verify the existing relationship between the meaning of work and the ethical-professional behavior of the military policeman in Bahia. It's a descriptive study whose model of analysis shows the multi faced character of the work comprising the following dimensions or faces: centrality, valued products or results, social rules and descriptive and value attributes. The empirical study comprehended a field research that used a sample of 113 policemen, divided in three groups: policemen praised for their behavior, policemen in detention for their illicit behavior and policemen with deviated behavior but in full exercise of their work. The data were collected through the instrument of the MOW, adapted by Soares, and they were analyzed using the SPSS program. It was observed that the work has a high level of centrality for the policemen, doing an instrumental job as a means to make a living, which also means a way of serving the society and of self-realization. Although there hasn't been found any statistically meaningful differences among the three groups concerning all the dimensions of the work, it was observed that the praised policemen give a greater importance to work than the other two groups, that the family, followed by the work are the most important dimensions to the praised policemen and to those with deviated behavior, while family and religion are the most valued dimensions for the policemen in detention, and work occupies a third position. It was also verified that there was a discrepancy between the attributes of value and the descriptive ones at work. The results suggest the need of wider studies in order to enlarge the understanding of the relationship between meaning of work and ethical professional behavior

Key words: meaning of work; ethical professional behavior; behavior deviation; military policemen.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Análise	92
Figura 2: Percentual de evocações por categoria.....	101
Figura 3: Par ordenado formado com frequência e ordem de evocação das categorias.....	104
Figura 4 - Distribuição dos participantes quanto à centralidade absoluta do trabalho	106
Figura 5: Escore médio de importância do trabalho e demais esferas da vida	108
Figura 6: Distribuição percentual entre os participantes do comportamento ao ganhar na loteria	112
Figura 7: Média dos produtos valorizados do trabalho	113
Figura 8: Médias dos itens dos atributos descritivos por tipo de conduta.....	120
Figura 9: Médias dos itens dos atributos valorativos por tipo de conduta.	122

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Características Pessoais dos Participantes.....	88
Tabela 2: Características Ocupacionais dos Participantes.....	89
Tabela 3: Quadro de transgressões praticadas por policiais militares no ano de 2003	100
Tabela 4: Frequência, ordem e média de evocação das categorias	103
Tabela 5: Escores Médios da centralidade do trabalho por tipo de conduta.	110
Tabela 6: Percentual de participantes em "comportamento ao ganhar na loteria" por tipo de conduta.	112
Tabela 7: Médias dos produtos valorizados por tipo de conduta.	115
Tabela 8: Média dos itens e fatores de normas de direito e deveres	116
Tabela 9: Médias dos itens e fatores das normas de direito e dever por tipo de conduta.....	117
Tabela 10: Atributos descritivos por conduta.....	119
Tabela 11: Atributos valorativos por conduta	121
Tabela 12: Médias dos atributos por tipo de conduta.....	123

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Concepções acerca do trabalho	28
---	----

SUMÁRIO

	f
1	15
2	21
2.1	26
2.2	42
2.3	60
3	71
3.1	71
3.2	72
4	82
4.1	82
4.2	84
4.3	84
4.4	86
4.5	86
4.6	89
4.7	90
4.8	93
5	94
5.1	94
5.2	99
5.3	101
6	125
REFERÊNCIAS	129
ANEXO A – ART. 39 ESTATUTO DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DA BAHIA	135
ANEXO B – ART. 51 ESTATUTO DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DA BAHIA	137
ANEXO C – ART. 57 ESTATUTO DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DA BAHIA	140
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	142
APÊNDICE B– MÉDIAS DOS ITENS DOS ATRIBUTOS DESCRITIVOS POR TIPO DE CONDUTA.	146
APÊNDICE C- MÉDIAS DOS ITENS DOS ATRIBUTOS VALORATIVOS POR TIPO DE CONDUTA.	146

Um viajante passou por um local onde havia três pedreiros, aparentemente utilizando os mesmos materiais e realizando o mesmo trabalho.

Perguntou ao primeiro pedreiro:

- Que você está fazendo?

- Colocando tijolo sobre tijolo – respondeu.

Perguntou ao segundo pedreiro:

- Que você está fazendo?

- Um muro – respondeu.

Perguntou ao terceiro pedreiro:

- Que você está fazendo?

- Construo uma catedral.

(In Vergara, S., 2003)

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo, o interesse pelas relações do indivíduo com as organizações originou-se a partir da observação de que a opção pela carreira militar vem sendo motivada preponderantemente por aspectos financeiros em detrimento de outros fatores como a identificação com a atividade policial, a qual implica situações de grande risco a integridade do trabalhador. Neste sentido, a escolha por uma função, em que o risco está previamente colocado, tem se configurado preponderantemente como mais uma oportunidade de colocação no mercado de trabalho, em grande parte devido a um cenário de escassez generalizada de empregos.

Assim, tendo a necessidade e privação sócio-econômica como ponto de partida, em que a escolha profissional dos indivíduos não contempla habilidades, interesses pessoais, nem é exercida tendo o reconhecimento social como um dos objetivos a ser atingido, em que medida os significados atribuídos ao trabalho pelos indivíduos poderiam afetar sua conduta ético-profissional? Mais ainda, poderia se pensar em um efetivo esvaziamento de sentido do trabalho para estes trabalhadores?

Apesar de a sociedade contemporânea e o universo do trabalho virem sofrendo grandes transformações, com mudanças nas relações de trabalho, redução de postos e escassez de oportunidades de emprego, estar empregado ou ter uma atividade profissional é aspecto cada vez mais valorizado nos grupos sociais, conforme afirma Lima: “aqueles que não trabalham encontram-se na parte inferior de nossa escala de valores”. (LIMA, 1947 *apud* SANTOS, 1994, p.9). O trabalho confere, portanto, ao indivíduo um lugar na sociedade.

Assim, a temática do trabalho e emprego tem sido objeto de acalouradas discussões entre diversos segmentos da sociedade, dos representantes do universo corporativo aos representantes de organizações governamentais e sindicais, bem como entre os

pesquisadores. Segundo Jahoda (1981) um leque de disciplinas como a Administração, Economia, Sociologia, Antropologia, Psicologia, História, Ciências Políticas, entre outras, empreendem investigações sobre o trabalho, partindo de referenciais filosóficos e visões de mundo particulares, com metodologias e finalidades diversas.

Observa-se uma tendência no campo da psicologia em creditar ao trabalho um papel estruturante na construção da identidade do indivíduo (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002). Na sociedade, de modo geral, é consenso a idéia de que o trabalho desempenha papel de destaque e constitui-se em elemento fundamental no processo de transformação das relações sociais. A natureza, características e condições em que o trabalho se efetiva determinam, em parte, as conseqüências e os efeitos que exercerá sobre as pessoas e suas vidas, inclusive porque as funções do trabalho estão fortemente relacionadas com o significado que este tem para os indivíduos e grupos sociais.

Mourão e Borges-Andrade (2001) destacam que os padrões de significado do trabalho construídos por indivíduos e grupos podem afetar as organizações e a sociedade em termos de geração de conflito e impacto na produtividade, uma vez que grande parte do significado que lhe é atribuído é moldada pelo seu processo de institucionalização e por sua relação com os demais papéis que os indivíduos assumem em suas vidas. Esses significados são construídos, não somente como resultado das experiências e condições laborais, mas como uma tentativa dos trabalhadores de resistir às pressões e adversidades do trabalho e como uma forma de produzir mudanças nas organizações e nas estruturas sociais.

Desse modo, ampliar o conhecimento sobre o significado do trabalho para as diferentes categorias funcionais constitui-se tarefa relevante para compreensão das complexas relações humanas nas sociedades contemporâneas e para dimensionar o grau de influência das características das atividades laborais para cada indivíduo e coletividades, o que poderá

permitir avaliar o impacto da centralidade do trabalho para a configuração das sociedades contemporâneas.

Sabendo-se do impacto que estas representações acerca do trabalho exercem sobre as condutas pessoais e sobre as relações que os indivíduos estabelecem no ambiente laboral e nas demais esferas da vida, o presente estudo pretendeu investigar o significado do trabalho para os policiais militares baianos e a existência de associação positiva entre os significados atribuídos ao trabalho e os quadros de desvios de conduta entre alguns efetivos da PM baiana.

Com relação a variável dependente deste estudo, conduta ético-profissional, o campo da psicologia e da psiquiatria tem concebido tradicionalmente as práticas anti-sociais, condutas delitivas e transgressoras como processos individuais, relativos a desvios ou transtornos de personalidade (BALLONE, 2002) ou, partindo de uma vertente sociológica, em decorrência de problemas estruturais da sociedade, como crise econômico-financeira, escassez de empregos, exclusão social, dentre outros. Na revisão de literatura desta dissertação, não foram encontrados estudos abordando as condutas desviantes enquanto fenômenos psicossociais diretamente relacionados ao trabalho ou às suas características e condições.

Apesar de não haver menção a uma associação direta entre as características do trabalho e o desvio na conduta ético-profissional, autores como Formiga (2002) concebem as condutas anti-sociais como fenômenos multideterminados, o que leva à reflexão de que há uma lacuna nos estudos deste campo que apontam para o caráter insuficiente das vertentes exclusivamente sócio-econômicas de abordagem do tema, e de modo similar dos estudos psicológicos, que também não oferecem uma proposta mais complexa de explicação para os comportamentos desviantes observados entre alguns indivíduos da Corporação da Polícia Militar do Estado da Bahia

De outro lado, tomadas isoladamente, estas vertentes também se mostram limitadas para abordar de forma ampla e aprofundada a multiplicidade de fatores que envolvem a construção individual e coletiva do significado do trabalho. (BORGES, 1998)

Diante do exposto, o presente estudo considerou adequada a adoção da abordagem psicossocial por entender que esta permite tratar o tema em estudo com uma maior amplitude de espectro, haja vista que concebe predominantemente o significado do trabalho como estrutura cognitiva e compreende as representações do trabalho como processos cognitivos que são construídos sócio-histórico e culturalmente

O enfoque adotado é o da Psicologia Organizacional e do Trabalho, vertente que vem se dedicando à compreensão da relação homem-trabalho e suas transformações ao longo dos anos, seja do ponto de vista das mudanças psíquicas provocadas nos trabalhadores, seja do ponto de vista das mudanças econômicas, sociais, culturais e políticas. (MALVEZZI, S., 2004)

Nesta investigação, foi adotado o conceito de significado do trabalho desenvolvido por Borges (1998), como sendo uma estrutura cognitiva e dinâmica, ao mesmo tempo subjetiva e histórico-social, visto se tratar de um processo de construção interna do indivíduo, em permanente transformação e dado a partir das interações sociais, carregado de marcas do sujeito, do momento histórico e do contexto no qual estão inseridos.

Sendo ainda um construto de múltiplas facetas, em que não há consenso entre os autores na identificação destas facetas, desenvolveu-se o presente estudo focando nos três grandes domínios desenvolvidos pelo estudo internacional do MOW ¹(1987), envolvendo a estrutura geral do conceito de significado do trabalho: a centralidade do trabalho, que diz respeito ao grau de importância do trabalho em relação a outras esferas da vida; os objetivos e resultados valorados do trabalho, relativos aos objetivos que os indivíduos esperam alcançar;

¹ Em inglês: *Meaning of Working Research Team*

as normas sociais, referentes aos direitos e obrigações que os indivíduos têm para com a sociedade em equivalência às obrigações e direitos da sociedade para com os cidadãos e uma quarta dimensão ou faceta desenvolvida por Borges (1997, 1998,1999) diz respeito aos atributos valorativos e descritivos do trabalho, referentes aos aspectos ideais e reais do trabalho, respectivamente.

Considerando ainda que o trabalho se constitui como elemento (re) estruturador da identidade e personalidade do indivíduo, em que os padrões de conduta e moral são (re)construídos a partir do processo de socialização dos indivíduos, das sucessivas interações e identificações ocorridas ao longo de sua história e em diferentes contextos, foi feita tentativa de identificar, durante este estudo, se um possível não cumprimento da função do trabalho, enquanto elemento integrador e estruturador da personalidade, fonte de identificação, poderia estar relacionado aos desvios de conduta praticados por alguns policiais militares no exercício de suas atividades.

Assim, foi intenção neste estudo identificar o significado atribuído ao trabalho por esta categoria profissional, e que os resultados encontrados pudessem apontar elementos que auxiliem em uma compreensão mais complexa da relação significado do trabalho / condutas ético-profissionais, trazendo contribuições para este campo de estudo especificamente ao focar a questão central desta investigação.

O texto desta dissertação está estruturado, além desta introdução, em mais cinco capítulos. No segundo capítulo estão apresentadas as considerações sobre o trabalho e as diferentes concepções atribuídas a ele em diversos contextos sócio-históricos. Nesse capítulo, encontra-se especificada a concepção de trabalho adotada no presente estudo, bem como as suas dimensões constituintes, sendo abordado o papel do trabalho na construção da identidade do sujeito.

No terceiro capítulo, a variável conduta humana foi descrita dando-se ênfase aos aspectos relativos à conduta ético-profissional.

No capítulo quarto foi abordado e descrito o método utilizado, sendo apresentado o desenvolvimento do estudo, a caracterização da amostra, a descrição das hipóteses, objetivos do estudo, instrumento utilizado para coleta de dados e modelo de análise dos dados.

O capítulo quinto é dedicado ao estudo empírico, sendo inicialmente descrito o *locus* de realização desta pesquisa: a organização Polícia Militar; e, em seguida, descritos os quadros de desvios de conduta praticados por policiais militares. Esse capítulo engloba ainda a apresentação e discussão dos resultados encontrados.

No sexto e último capítulo, estão explicitadas as considerações finais da dissertação com a conclusão, limitações encontradas e proposições para novas investigações.

2 O MUNDO DO TRABALHO

[...] quando as pessoas realizam um trabalho, seja ele qual for, colocam nele seu raciocínio, sua emoção, sua capacidade motora, enfim, a pessoa coloca-se no trabalho. Produto e produtor não se separam [...](VERGARA, 2003, p .65)

Neste capítulo serão discutidas as diversas abordagens e aplicações do vocábulo *trabalho* em diferentes momentos históricos e contextos sócio-culturais, ressaltando a amplitude do tema. Em seguida, a discussão será encaminhada para o campo do construto significado do trabalho, objeto central deste estudo e as diferentes facetas que o compõem. Finalizando o capítulo serão apresentadas as idéias dos autores que concebem o trabalho como fator que contribui para o processo de construção e reconstrução da identidade dos indivíduos.

O mundo do trabalho nas sociedades industriais capitalistas contemporâneas vem vivenciando um quadro de mutações que apontam para uma diminuição da classe operária industrial tradicional, uma expansão do trabalho assalariado especialmente no setor de serviços e uma crescente subproletarização caracterizada pelo trabalho parcial, temporário, tercerizado, subcontratado. (ANTUNES, 1995)

Em estudo recente, Ferreira Santos (2005) exemplifica tais mudanças a partir de uma reflexão sobre o crescente número de trabalhadores tercerizados em indústrias do país, em algumas das quais é possível verificar que cinquenta por cento (50%) dos trabalhadores presentes nas plantas de produção não têm vínculo empregatício formal direto, estando em regime de trabalho tercerizado ou por contrato de prestação de serviço temporário. E, embora realizem as mesmas atividades e desempenhem funções fixas nas organizações citadas, têm salários mais baixos e número significativamente menor de benefícios, se comparados aos trabalhadores efetivados diretamente pelas indústrias.

Antunes (1995) destaca que, neste quadro de metamorfoses, o desemprego estrutural em escala crescente imprime sua marca no mundo do trabalho, somado-se ao aumento da força de trabalho feminina, especialmente em regime parcial de tempo, redução do contingente dos mais jovens e dos mais velhos, gerando uma massa de excluídos, principalmente, do campo das relações formais de trabalho.

Associado a isso, há em curso uma revolução tecnológica sem precedentes na história humana, trazendo inovações e reviravoltas nos modos de produção (e também em todas as relações sociais), demandando profissionais ao mesmo tempo multiqualificados e hiper especializados. Há ainda uma exigência generalizada de que os profissionais se adaptem rapidamente às mudanças nos cenários internos e externos às organizações e mais que isso, que sejam eles próprios continuamente atores de mudanças que garantam sobrevivência e competitividade às empresas.

Assim, na seqüência desta revolução microeletrônica, a produção de riqueza desvincula-se cada vez mais do uso da força de trabalho humano. A classe trabalhadora vem conseqüentemente sofrendo um processo de complexificação, fragmentação e heterogeneização. Antunes (1995) aponta para a ocorrência de um processo contraditório que superqualifica vários ramos produtivos e desqualifica outros. Resultado efetivo do processo de intelectualização do trabalho manual, decorrente do processo de automação.

Crítico do mundo do trabalho, o grupo alemão *Krisis* (2003) defende a idéia de questionar e abolir o paradigma dominante de que o trabalho ocupa uma posição central na vida das pessoas. Propõe-se ainda a desconstruir o mito de que a dignidade do homem advém do trabalho, resultado da concepção protestante liberal que reforçou o capitalismo ao destituir o acúmulo da riqueza da carga de caminho para o inferno a que, até então, os ideais cristãos associavam. A própria realidade da sociedade do trabalho desmente este dogma, apesar de

reverenciá-lo e mitificá-lo como um “Deus-trabalho” (KRISIS, 2003, p.5,17), considerando-o determinação natural do homem, homem concebido como

[...] *animal laborans*, onde somente se tornaria ser humano na medida em que submetesse, como Prometeu, a matéria natural à sua vontade, realizando-se através de seus produtos [...] (KRISIS, 2003, p.5)

Questionando a concepção corrente sobre o trabalho o grupo *Krisis* argumenta:

[...]Trabalho não é, de modo algum, idêntico ao fato de que os homens transformam a natureza e se relacionam através de suas atividades(...) não é óbvio que a atividade humana em si, o puro "dispêndio de força de trabalho", sem levar em consideração qualquer conteúdo e independente das necessidades e da vontade dos envolvidos, torne-se um princípio abstrato, que domina as relações sociais [...] (KRISIS, 2003, p.6)

Os autores do referido grupo preconizam em seu livro, cujo título, *Manifesto contra o Trabalho* é bastante emblemático da sua ideologia, que “Um cadáver domina a sociedade – o cadáver do trabalho” (KRISIS, 2003, p.1) e argumentam ainda que este não passa apenas por uma crise passageira, mas chegou ao seu limite absoluto em decorrência da revolução microeletrônica, cuja tecnologia gera uma racionalização do trabalho a tal ponto que uma grande parcela deste torna-se supérfluo ou mesmo desnecessário. *Krisis* (2003) afirma ainda que a crise vivenciada pela sociedade contemporânea tem levado a um esvaziamento de sentido, de conteúdo e percepção de finalidade do trabalho e que a concepção do trabalho como uma necessidade eterna (já que as necessidades não poderiam ser satisfeitas sozinhas, sem o suor da contribuição humana) se tornou inadequada no atual contexto mundial.

[...] Tanto do ponto de vista do trabalho quanto do capital, pouco importa o conteúdo qualitativo da produção. O que interessa é apenas a possibilidade de vender de forma otimizada a força de trabalho. Não se trata da determinação em conjunto sobre o sentido e o fim da própria atividade (...). O que, para que e com que conseqüências se produz, no fundo não interessa, nem ao vendedor da mercadoria força de trabalho, nem ao comprador[...] (KRISIS, 2003, p.7)

A idéia de que a história da modernidade está associada à história da imposição do trabalho é referida por estes críticos, que defendem o direito legítimo do ser humano ao ócio e criticam a própria atividade laboral em si, argumentando que, com a aceleração do desenvolvimento do capital mercantil e financeiro urbano, ultrapassando as formas comerciais

tradicionais, o dinheiro tornou-se o motivo social central, sem que necessariamente tenha que haver associação entre produção de bens e serviços e ganho de capital, mas ganho de capital com o capital apenas através do jogo do mercado financeiro de ações e o trabalho uma exigência social central, sem levar em consideração as necessidades, nascendo assim o fim em si mesmo da valorização do capital e do trabalho.

Uma abordagem diversa da defendida pelo grupo *Krisis* contra-argumenta o posicionamento deste grupo, apresentando a idéia de que há uma confusão entre os conceitos de trabalho e emprego e uma aplicação indistinta de ambos. Questiona-se se o que está em crise é o trabalho ou o emprego? Defende-se a idéia, de que há uma diferença essencial entre os dois conceitos; em que o trabalho seria a atividade exercida, realizada; e o emprego seria o posto, a ocupação profissional (BENDASSOLI, 2003). O trabalho seria então definido como:

[...] toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ele ao seu desejo, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, na realização da atividade, estabelece a base das relações sociais[...] (CARMO, 1992, *apud* WICKERT, 1999 p.71)

Ainda em relação às distinções entre os termos *trabalho* e *emprego*, Jahoda (1981) critica as tendências equivocadas dos estudos, em tratar como opostos os conceitos de *trabalho* e *desemprego*. Ressalta que mesmo sendo sempre considerado em sua função econômica, o *trabalho* é uma categoria mais ampla, enquanto que *emprego* é apenas um tipo de trabalho, onde se tem implícita uma relação patrão / empregado. Deste modo, *desemprego* não pode ser considerado sinônimo de *falta de trabalho*, mas sim, apenas o oposto de *emprego*.

Apesar da corrente crítica ao trabalho defender o seu fim ou o seu desaparecimento, com a perda da sua centralidade na sociedade contemporânea, Antunes (2003) argumenta a sua continuidade enquanto estruturador das relações sociais. Ressalta uma curiosa contradição ao afirmar que, enquanto assiste-se a uma ampliação significativa, em

escala mundial, do conjunto dos homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho, inúmeros autores defendem a tese do esgotamento ou mesmo fim do trabalho (e da classe trabalhadora), defendendo a idéia do *descentramento* da categoria trabalho e sua perda de relevância como elemento estruturante da sociedade.

No sentido de favorecer a compreensão dos complexos e antagônicos posicionamentos sobre o mundo do trabalho Antunes (2003) busca oferecer uma visão ampliada das concepções de trabalho e um esboço analítico do perfil da classe trabalhadora contemporânea e sua nova morfologia, partindo da análise das mutações do mundo do trabalho e as conseqüências destas mutações no interior da classe trabalhadora. Compreender a *forma de ser* da classe trabalhadora dos dias atuais pressupõe, segundo o autor, a compreensão das diversas transformações que vêm ocorrendo na divisão sócio-técnica do trabalho e na própria divisão internacional do trabalho sob a mundialização do capital.

A reestruturação produtiva do capital, o desenvolvimento da *lean production*, das formas de horizontalização do capital produtivo, representadas pelos modelos de flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo, bem como a introdução da máquina informatizada, como a “telemática”, vem levando a tendências mundiais de redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, nos moldes da indústria verticalizada de tipo *taylorista* e *fordista* e vem dando lugar ao surgimento, em escala mundial, de um novo proletariado fabril e de serviços, sob o regime de formas mais desregulamentadas de trabalho, presente nas diversas modalidades de *trabalho precarizado*. São os terceirizados, subcontratados, *part-time*, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em escala global, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam através de empregos formais (ANTUNES, 2003).

Uma outra tendência apontada por Antunes (2003) é a migração da classe trabalhadora excluída do mercado de trabalho formal para o terceiro setor, assumindo uma

forma alternativa de ocupação. Predominam neste setor as empresas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos, que se desenvolvem relativamente à margem do mercado.

Introduziu-se neste início do segundo capítulo, o cenário de mudanças vivenciadas pelo mundo do trabalho e suas repercussões na sociedade como um todo, como também a discussão presente na literatura, através da qual uma corrente de pesquisadores defende a idéia de que o trabalho ocupa para os indivíduos uma posição central e outra corrente preconiza a perda de centralidade do trabalho.

A seguir serão apresentadas as diferentes concepções atribuídas ao trabalho em distintos momentos históricos e diferentes contextos sócio-culturais.

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO E SUAS SIGNIFICAÇÕES

Constituindo-se em objeto de estudo das mais diversas áreas do conhecimento, como a sociologia, economia, antropologia, psicologia, dentre outras, o trabalho vem assumindo diferentes configurações e representações ao longo dos anos, a depender do contexto sócio-cultural e do momento histórico em que a humanidade se encontre.

[...] As atitudes coletivas frente ao trabalho foram submetidas a profundas reviravoltas e o significado do trabalho, assim como a sua importância frente a outras atividades humanas, muda ao longo dos séculos de maneira radical e numerosas vezes sucessivamente[...] (LÉVY-LEBOYER, 1994, *apud* BASTOS, 1995, p.21).

O trabalho pode ser estudado sob diferentes aspectos, sejam os físico-ambientais, como atividade realizada por um indivíduo ou grupo de indivíduos, envolvendo os aspectos objetivos do trabalho como remuneração, local, horário, etc, sejam os aspectos subjetivos do trabalho, como um fenômeno com significado psicossocial, ou seja, como cada um vive e experiencia subjetivamente o trabalho. Por outro lado, cada área do conhecimento aborda e tenta explicar o trabalho a partir de diferentes marcos teóricos, sendo as diversas

culturas e épocas históricas, por sua vez, determinantes de conteúdos e representações sociais distintas do trabalho.

Diante da complexidade que gira em torno da definição do vocábulo *trabalho*, Drenth (1991 *apud* SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996) apresenta a proposição de agrupamento das definições a partir de abordagens teóricas/ conceituais de um lado e, de outro, as abordagens empíricas. Algumas das principais abordagens conceituais de *trabalho* agrupadas segundo essa proposição podem ser verificadas as no Quadro 1, enquanto que as abordagens empíricas são apresentadas na seqüência ao longo do texto.

A abordagem conceitual relaciona-se ao esforço teórico de alguns autores para delimitar o conceito de trabalho, enquanto que a abordagem empírica se baseia nos resultados de investigações sobre as descrições daquilo que as pessoas entendem por trabalho e suas representações mentais sobre este fenômeno. Depreende-se que ambas as aproximações estão em estreita relação, visto que a definição de trabalho está baseada no que se entende por ele.

O trabalho, de uma perspectiva teórica, é definido como uma atividade que tem um propósito, uma intencionalidade, que não possui um fim em si mesmo, sendo concebido como um caminho para se atingir um objetivo, o qual é realizado de forma a se obter algo em troca. Destaca-se assim uma forma de ver o trabalho em sua dimensão extrínseca ou instrumental.

A depender do propósito, do que se espera obter através do trabalho, este tem sido definido diferentemente, seja como atividade econômica, em que está presente uma remuneração obtida pelo indivíduo em troca do seu trabalho, seja com o propósito de contribuir com a sociedade, proporcionando bens e serviços de valor. Outras definições ainda são descritas, associando o trabalho à possibilidade de realização pessoal, fonte de satisfação e promotor de interações sociais, além de favorecer o processo de construção da identidade dos indivíduos.

Quadro 1: Concepções acerca do trabalho

AUTOR	ABORDAGEM CONCEITUAL
Marshall (1980)	“Trabalho como esforço da mente e do corpo, realizado parcial ou totalmente com o propósito de obter algum benefício diferente da satisfação que se deriva diretamente do trabalho”.
Fryer e Payne (1984)	“Trabalho como uma atividade com um propósito que é diferente ao prazer conseguido em sua execução”.
Dubin (1958)	“Trabalho como emprego contínuo na produção de bens e serviços em troca de remuneração”
Anderson e Rodin, (1989)	“Trabalho como o tempo pelo qual uma pessoa é paga”
Donald e Havighurst (1959) Friedman e Havighurst (1954) MOW (1987)	“Trabalho como instrumento para contribuir com a sociedade através de aporte de benefícios e serviços”
Fox e Hesse-Biber (1984)	“Trabalho como uma atividade ou emprego de energia que produz serviços e produtos de valor para outras pessoas”
Hall (1986)	“Trabalho como esforço ou atividade de um indivíduo realizada com o propósito de prover bens e/ou serviços de valor para outros”
Friedman y Havighurst (1954) MOW (1987)	“Trabalho como meio de construção da identidade e favorecimento de contatos sociais”
MOW (1987)	“O trabalho gera satisfação intrínseca derivada da sua execução”
Friedman y Havighurst (1954) Parker y Smith (1976)	“O trabalho favorece a manutenção de um nível mínimo de atividade necessário para um desenvolvimento físico e psíquico adequado”.
Schimm (1966)	“Trabalho definido considerando-se seu aspecto normativo, seu caráter de obrigação”
Parker e Smith (1976)	“Trabalho como oposto de descanso, como atividade e não-trabalho como não atividade”

A definição de Hall, como pode ser vista no Quadro 1, tem uma aproximação empírica com o conceito de trabalho, uma vez que considera a percepção do indivíduo sobre o seu trabalho, entendendo, deste modo, que quem define o que é ou não é trabalho é o próprio indivíduo que o executa.

Levando em conta a natureza complexa do trabalho e englobando suas diferentes dimensões define-se *trabalho* como:

[...] conjunto de atividades humanas, remuneradas ou não, de caráter produtivo e criativo, que mediante uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permitem obter, produzir ou prestar certos bens, produtos ou serviços. Nesta atividade a pessoa empreende energias, habilidades, conhecimentos e outros diversos recursos e obtém algum tipo de compensação material, psicológica e /ou social [...](PEIRÓ, 1989 *apud* SALANOVA, GRACIA e PEIRÓ, 1996, p.38)

Um outro conjunto de concepções sobre trabalho, formuladas a partir de pesquisas empíricas realizadas por diversos autores, tais como os estudos de Weiss e Kahn (1960 *apud* SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996), os quais procuravam identificar os critérios adotados pelos indivíduos para diferenciar uma atividade laboral de uma não-laboral, diz respeito aos resultados dos estudos destes autores, os quais afirmam que 1/5 da amostra definia trabalho como “uma atividade que requer esforço físico e mental” (SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996, p.38). Além disso, como resultante deste estudo os autores concluíram que:

[...] O significado do trabalho e as funções que este ocupa na vida das pessoas, as relações que se estabelecem entre o homem e o seu trabalho são influenciados pela educação, cultura, lugar de origem e religião[...].(SALANOVA, GRACIA e PEIRÓ, 1996, p.38)

Um estudo que se constitui em um marco na literatura sobre o trabalho é o projeto MOW (1987) que, dentre outros aspectos, estuda as definições que as pessoas atribuem ao trabalho. A partir do estudo e de quatorze (14) conceitos de trabalho encontrados na literatura foram identificadas quatro (4) categorias para definir trabalho, a saber:

1. Definição concreta do trabalho – destacam-se os aspectos mais objetivos e tangíveis da atividade laboral (local, horário de trabalho, salário);
2. Definição social – aspectos ou funções de caráter social para o indivíduo (sentir-se membro de grupos ou coletividades, o trabalho como contribuição para o desenvolvimento da sociedade);
3. Trabalho como carga – empreendimento de grande esforço físico ou mental;
4. Trabalho como dever – caráter obrigatório da atividade

Dos 14 conceitos identificados neste estudo, em que os indivíduos foram questionados sobre quando uma atividade é considerada para ele trabalho, a resposta mais freqüente foi “quando se recebe dinheiro para fazê-la”, porém a definição de trabalho como

uma atividade que requer esforço físico e mental, diferentemente do estudo de Weiss y Kahn, referido anteriormente, teve baixa evocação.

Outros estudos que replicaram o modelo do MOW, como os dois estudos realizados na Espanha por Gracia, Salanova, Prieto e Peiró em 1990 e Gracia, Salanova, Rodríguez, Ripoll, Palací E Prieto em 1995 (SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996) obtiveram também categorias de definições de trabalho similares ao do grupo MOW.

Desse modo, aqueles autores concluem em seu estudo que, seja a partir de uma abordagem teórica, seja a partir de uma abordagem empírica, o trabalho é definido essencialmente em função do seu caráter instrumental, “como uma atividade que não tem um fim em si mesmo, mas um meio para conseguir algum fim” (SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ ,1996, p.45). Contudo ressalta-se que as diferentes representações mentais que se fazem do trabalho estão associadas às variáveis demográficas e as diferenças relativas ao tipo de trabalho que se realiza.

Partindo de uma perspectiva histórica Heller (1991 *apud* SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996) traz a idéia de que no período pré-civilização, a concepção de trabalho era bastante diversa da concepção contemporânea, não se fazia muita distinção entre o que era trabalho e o que era ócio, uma vez que era realizado de modo bastante natural, sem delimitação de espaço e tempo e era baseado na caça e cultivo do campo. O surgimento da noção de trabalho como atividade obrigatória se deu, segundo o autor, no período das guerras, quando os povos vencidos se tornavam escravos e eram obrigados a realizar as atividades mais indesejadas.

Desde a Grécia Antiga até a Idade Média o trabalho é concebido, segundo o autor, como algo indigno, sendo atribuído às classes baixas e aos escravos, ficando desse modo os homens livres desobrigados das tarefas mais difíceis e pesadas.

Outro fator considerado como determinante para por fim à concepção de trabalho como algo natural, foi a criação de espaços físicos específicos para a atividade laboral, sendo estabelecida uma cisão entre os espaços habitacionais, familiares, de lazer, dos espaços laborais. Embora esse fato tenha alcançado sua maior expressão no período da Revolução Industrial, sua origem remonta à China Antiga.

Apesar da citada concepção de Heller ser aceita por muitos, Salanova, Gracia e Peiró (1996) se posicionam criticamente a esta visão, afirmando que o trabalho como atividade forçada e de caráter obrigatório já existia nas épocas pré-civilizadas. “O caráter obrigatório do trabalho é algo inerente à sua natureza...A caça e o cultivo na pré-história não são atividades voluntárias, são realizadas para sobrevivência da espécie.” O que se pode afirmar, segundo os autores, é que as delimitações entre trabalho e ócio naquele período não eram muito claras. Não se faziam distinções ou demarcações precisas entre o que seriam as atividades dedicadas ao trabalho ou ao ócio naquela época.

Os gregos da Antigüidade Clássica e os romanos cultivavam a noção de que a dedicação ao trabalho ou ao ócio não era uma questão de escolha, mas sim um direito político. O trabalho como meio de sobrevivência, de caráter obrigatório e impositivo sobre o indivíduo, era considerado degradante e desonroso, próprio aos escravos. A possibilidade de decidir como ocupar o tempo, dedicar-se ao ócio, à contemplação intelectual, à política, ao cultivo das virtudes era considerado direito exclusivo dos cidadãos livres.

A influência do pensamento estóico, caracterizado, sobretudo, pela consideração do problema moral e o desenvolvimento de uma mentalidade pré-igualitária, contrastante com o sistema escravista vigente, pilar central do sistema produtivo romano, aliado ao desenvolvimento do direito romano antecipando as noções de direito universal, lançam as bases para o desaparecimento do sistema escravista e conseqüente mudança nas relações e concepção de trabalho daquela cultura naquele momento histórico.

A religião também tem imprimido marcas significativas nas formas de se conceber o trabalho. A tradição judaico-cristã, embora compreenda o trabalho de modo similar aos gregos e romanos, introduz uma valoração positiva ao conceber que o trabalho, apesar de fruto do pecado original, constitui-se em veículo para expiação dos pecados. A atividade laboral se realizaria, portanto, de modo a cooperar com Deus na salvação do mundo. O Cristianismo vem também desenvolver a idéia entre seus seguidores de que, por meio do trabalho, se pode obter um excedente de bens e serviços que seriam compartilhados com os pobres.

Percebe-se, desse modo, uma posição ambivalente na concepção judaico-cristã em que, em alguns momentos, o trabalho é considerado como castigo de Deus pelo pecado original e, em outros momentos, como meio de combater a pobreza e a dor, como possibilidade de salvação da humanidade.

[...] Por haverem perdido a inocência original do paraíso, Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu próprio rosto, assim como Eva é condenada às dores do parto... O trabalho era visto pelo cristianismo como punição para o pecado, que também servia aos fins últimos da caridade, para a saúde do corpo e da alma, e para afastar os maus pensamentos provocados pela preguiça e ociosidade [...] (ALBORNOZ, 2002, p.51).

Em outras religiões, a exemplo do Islamismo, o trabalho é concebido como obrigação social a que todo seguidor do Islã deve estar submetido e deve cumprir para ser aceito por Alá. Já para a concepção budista, o trabalho é visto como atividade que contribui para o desenvolvimento do caráter, na medida em que pessoas são capazes de se comprometer com tarefas difíceis e vencer a tentação de dedicar-se a atividades mais prazerosas ou que exigem menos sacrifício. (SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996).

A concepção cristã do trabalho sofre alterações a partir da Reforma Protestante, sendo introduzida a idéia Luterana de trabalho como a base e dimensão central da vida. “Trabalhar é bom, trabalhar duro é melhor” (DRENTH, 1983 *apud* SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996, p.45). O trabalho passa, desse modo, a ser concebido, segundo Albornoz

(2002) como um dever de todo indivíduo capacitado, uma virtude, uma obrigação, como um modo de servir a Deus, o caminho para a salvação, enquanto que o ócio passa a ser visto como pernicioso e antinatural.

As concepções de Lutero e Calvino exerceram grande influência na representação social do trabalho própria da civilização industrial, tendo o caráter instrumental do trabalho e a noção de obrigatoriedade adquirido relevância com a Reforma Protestante (SALANOVA,1992 *apud* SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996). Enquanto que para Lutero o trabalho era um meio para a salvação, para Calvino o trabalho era concebido como uma virtude, expressão da vontade de Deus, associado à idéia de predestinação, sendo a acumulação de riqueza pessoal signo de virtude, como descreve Albornoz (2002):

Se, pela preferência divina, alguns estão predestinados a ter êxitos, e outros, a ficar na miséria, contudo é vontade de Deus que todos trabalhem, e é pelo trabalho árduo que alguém pode chegar ao êxito, e assim realizar a vontade de Deus, que o inclui entre os eleitos. Se é vontade de Deus que todos trabalhem, é contrário a ela que os homens cobicem os frutos de seu trabalho: eles devem ser reinvestidos para permitir e incentivar mais trabalho (ALBORNOZ, 2002, p.22)

A Ética Protestante do trabalho, conforme analisada por Max Weber, é associada ao que ele chama de “espírito do capitalismo” (MOURÃO E BORGES-ANDRADE, 2001, p.12), em que a ênfase moral e de boa conduta é depositada na intensa atividade laborativa, somente pela via do trabalho intenso se identifica a verdadeira fé e se alcança a graça dos eleitos. Ainda segundo Mourão e Borges-Andrade (2001) a doutrina de predestinação descrita por Weber, defendia a idéia de que Deus previamente elegia os indivíduos que seriam salvos e os que seriam amaldiçoados, o que teria contribuído para que os indivíduos buscassem bons trabalhos a fim de acumular capital como prova de que fariam parte do grupo dos eleitos.

O ideário capitalista do *time is money*² surge, então, a partir da doutrina protestante de que a perda de tempo é o primeiro e principal de todos os pecados, conforme fica explicitado no trecho.

Toda hora perdida no trabalho redundando em perda de tempo para a glorificação de Deus. Pois o trabalho constitui a própria finalidade da vida. A expressão de São Paulo – “quem não trabalha não deve comer” – é incondicionalmente válida para todos. A falta de vontade de trabalhar é um sintoma da ausência do estado de graça. Para o cristão há o dever de trabalhar. (ALBORNOS, 2002, p.55)

Desta forma, com esta herança do protestantismo, a Revolução Industrial consolida o caráter instrumental e de exterioridade do trabalho, enquanto meio de adquirir bens e serviços. E o destino do homem passa a estar centrado exclusivamente em sua contribuição e submissão ao sistema econômico. Dentro desta lógica, os propósitos do trabalho, agora legitimados pela esfera econômica e “divina”, sendo exteriores a ele mesmo, cumprem a função econômica, sem outro sentido ou significação além da acumulação de capital, fundando as bases mais sólidas do modo de produção capitalista. (SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996)

Segundo Albornos (2002), uma outra concepção de trabalho, surge ainda no período renascentista, época de grandes transformações, quando o trabalho passa a ser visto como um estímulo ao desenvolvimento humano, constituindo-se como meio de expressão do indivíduo e de sua personalidade. Dentro dessa concepção, o trabalho passa a ter um significado intrínseco, pois o homem está posto como um criador pelo próprio exercício da sua atividade. Considera-se neste momento que as razões para trabalhar não são mais encontradas apenas fora da atividade laboral e neste sentido, a satisfação do trabalho não seria mais consequência exclusiva da obtenção de renda, do *status*, do exercício do poder sobre os demais, ou mesmo da salvação dos pecados, mas do próprio processo auto-expressivo inerente a ele.

² expressão em inglês, cuja tradução é *tempo é dinheiro*

Liberto de acepções religiosas, o trabalho adquire no Renascimento sentido pelo próprio prazer experimentado em sua realização. De acordo com Salanova, Gracia e Peiró (1996), o trabalho passa, então, a ser valorizado, em si mesmo, na medida em que o indivíduo se realiza na sua execução.

Dentre as contribuições filosóficas mais representativas no mundo das idéias acerca do trabalho, Albornoz (2002) destaca o pensamento de Hegel que inaugura uma nova concepção de trabalho:

O trabalho é uma relação peculiar entre os homens e objetos, na qual se unem o subjetivo e o objetivo, o particular e o geral, através do instrumento, a ferramenta. Esta é subjetiva na medida em que o trabalhador a utiliza e a preparou. E é objetiva por estar objetivamente orientada em relação ao objeto do trabalho. (ALBORNOZ, 2002 p.62)

A partir da perspectiva idealista humanista de Hegel, o trabalho é concebido como um processo de autoprodução humana, na medida em que através da atividade prática, material, enquanto criação humana, o homem se produz a si mesmo. Ao produzir o objeto o indivíduo se reconhece nos produtos que cria e é reconhecido como sujeito humano, ao tempo em que reconhece a relação social de dominação, na qual sua produção acontece. (ALBORNOZ, 2002)

Karl Marx, influenciado pelo idealismo alemão de Hegel, dentre outros, além de ter empreendido exaustiva análise das relações de trabalho na sociedade capitalista do séc. XIX e enfatizado o caráter de alienação do homem por ela promovido, desenvolve uma teoria antropológica do trabalho, concebendo-o como expressão da vida humana. A essência do homem estaria no trabalho. “O homem é o que ele faz” e através do trabalho o homem transforma a si mesmo (MARX, 1844 *apud* ALBORNOZ, 2002). Ainda na visão de Marx, a autora destaca que o trabalho faz a mediação entre o homem e a natureza, sendo dada a ele a possibilidade de, através do seu trabalho, alterar esta relação.

Salanova, Gracia e Peiró (1996) apresentam a proposição marxista sobre o caráter alienante do trabalho, a qual afirma que o homem começa um processo de alienação pela desumanização do trabalho, que predomina nas sociedades capitalistas industrializadas.

[...] o trabalho começa a constituir uma alienação para o homem (...) primeiro pelo fato de que o trabalho é externo ao homem, não tem natureza intrínseca. O homem não se afirma a si mesmo, não se sente contente e sim infeliz, não desenvolve sua energia física e mental e, sim, mortifica seu corpo e arruína sua mente[...]. (MARX, 1844 *apud* SALANOVA, GRACIA e PEIRÓ 1996 p.41)

Ao longo da história e dependendo do contexto sócio-econômico-cultural, o conteúdo do vocábulo *trabalho* tem oscilado, comportando sentidos, ora carregado de emoção e em associação a dor, tortura, suor do rosto, fadiga, fardo, ora é encontrado como referência à operação concreta humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura.

É o homem em ação para sobreviver e realizar-se criando instrumentos e, com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas (ALBORNOZ, 2002, p.47).

Em seu estudo de revisão bibliográfica sobre o vocábulo *trabalho*, Albornoz (2002) resgata a história desta palavra, destacando que, em quase todas as línguas, trabalhar tem mais de uma significação. Se por um lado tem o significado de *realização de uma obra que expresse o indivíduo, que lhe confira identidade e reconhecimento social e tenha caráter de permanência além de sua vida*, por outro encontra-se correntemente significando *esforço rotineiro e repetitivo, marcado pela ausência de liberdade*.

Albornoz (2002) refere que, na língua portuguesa, a palavra *trabalho* tem sua origem no vocábulo do latim *tripalium*, instrumento feito de três paus com pontas de ferro, utilizado pelos agricultores no trato do cereal, também utilizado como instrumento de tortura, dando origem ao verbo *tripaliare*, que significa torturar. O vocábulo trabalho está, portanto, etimologicamente associado à noção de tortura, sofrimento, estando inclusive, cotidianamente, posto para grande parte dos trabalhadores dessa forma. Costuma-se habitualmente ouvir dos trabalhadores expressões do tipo: *vou pra batalha, vou pra guerra, vou pra luta*, referindo-se ao seu exercício laboral.

Analisando o uso cotidiano da palavra trabalho, Bastos (1995) destaca a existência de dois grandes eixos de significados com componentes avaliativos antagônicos, onde o primeiro associa o trabalho a um conteúdo negativo, à noção de sacrifício, dever, obrigação, esforço, carga, sofrimento, luta, lide, batalha. As noções de punição e castigo herdadas das religiões e das sociedades escravocratas também estão presentes neste eixo, enquanto que o segundo eixo estaria associado a uma valoração positiva do trabalho, concebido como fundamental para construção da identidade, como oportunidade de realização e satisfação pessoal, de interação e contatos sociais, através do qual se faz possível o exercício e desenvolvimento de habilidades e competências e o alcance de objetivos.

Tomando-se o segundo eixo descrito por Bastos (1995) entende-se que o trabalho constitui-se em um dos aspectos mais importantes da vida humana. Os estudos como os do MOW (1987), Soares (1992), Borges (1996, 1997, 1998, 1999), Salanova, Gracia e Peiró (1996), dentre outros, evidenciam que, tanto de uma perspectiva individual, quanto grupal, organizacional ou no âmbito da sociedade de modo geral, o trabalho vem se constituindo ao longo dos anos como elemento estruturante, não somente da vida e da personalidade dos indivíduos, como do tecido social. Além do fato de os indivíduos ocuparem cerca de 1/3 de suas vidas trabalhando, ou preparando-se para exercer uma atividade laboral, o trabalho se faz também importante por representar uma realidade social e subjetiva que cumpre uma série de funções psicossociais.

Dentre as diversas funções que o trabalho exerce para os indivíduos, grupos, organizações e sociedade de modo geral, identificadas pelos estudos tanto teóricos quanto empíricos (SALANOVA, GRACIA E PEIRÓ, 1996), destacam-se onze funções psicossociais que o trabalho pode cumprir para o indivíduo, a saber:

1. **Função integrativa ou significativa** – O trabalho quando é intrinsecamente satisfatório atua como meio de proporcionar sentido à vida, na medida em que permite a realização pessoal e favorece a auto-estima;
2. **Função de proporcionar *status* e prestígio social** – O *status* de um indivíduo na sociedade está relacionado em parte ao trabalho que desempenha, ao cargo que ocupa. O trabalho se converte em fonte de auto-respeito, de reconhecimento e respeito dos outros;
3. **Fonte de identidade pessoal** – O trabalho se constitui em uma das principais fontes de construção da identidade do sujeito: as relações no trabalho, as experiências laborais, êxitos e fracassos no trabalho, como o sujeito se vê e como é visto no trabalho contribuem para a formação da sua identidade;
4. **Função econômica** – O trabalho cumpre a função de garantir recursos necessários à sobrevivência do indivíduo, assim como conseguir bens de consumo. O trabalho realizado em troca de dinheiro, a fim de garantir independência econômica e controle do indivíduo sobre sua vida, viabilizando recursos que lhe permitam escolha do tempo livre;
5. **Fonte de oportunidades para interação e contatos sociais** – Visto que a maior parte do tempo da vida o indivíduo passa trabalhando, grande parte das interações com os outros se dão no contexto laboral, oportunizando a vivência de interações enriquecedoras do ponto de vista sócio-afetivo.
6. **Função de estruturar o tempo** – O trabalho estrutura o dia, a semana, o mês, o ano do indivíduo, assim como outros âmbitos de sua vida. A atividade laboral provê um marco de referência temporal para a vida das pessoas, determinando tempo livre, férias e tempo de estar com a família;

7. **Função de manter o indivíduo sobre uma atividade mais ou menos obrigatória** – O trabalho provê um marco de referência útil de atividade regular, obrigatória e com propósito. O trabalho também pode ser encarado como um dever de servir à sociedade. Também como uma obrigação para alcançar a satisfação de outras funções vitais;
8. **Fonte de oportunidades para o desenvolvimento de habilidades e destrezas** - No exercício de suas atividades o indivíduo coloca em prática uma série de competências e habilidades, ao tempo em que as aperfeiçoa e desenvolve outras requeridas pelo exercício laboral;
9. **Função de transmissão de normas, crenças e expectativas sociais** - Neste sentido o trabalho cumpre uma função socializadora de extrema relevância, pois na medida em que o trabalho favorece a comunicação interpessoal, favorece também a transmissão de expectativas, crenças, valores e informações não só relacionadas com o trabalho, mas com outros âmbitos da vida como a família, o tempo livre, a política, a economia, etc.
10. **Função de proporcionar poder e controle** – No exercício das atividades laborativas, o trabalho pode favorecer o desenvolvimento de graus de poder e controle entre os indivíduos e entre estes e os objetos, informações e processos.
11. **Comodidade e conforto** – O trabalho pode proporcionar boas condições físicas, segurança e bom horário de trabalho.

Segundo os autores, embora os estudos sejam coincidentes quanto ao caráter positivo das funções do trabalho identificadas, o trabalho também pode apresentar um caráter disfuncional, na medida em que não favorece a autonomia ao indivíduo, em que se constitui enquanto atividade monótona, desinteressante, repetitiva, desumanizante, humilhante, geradora de conseqüências negativas para o mesmo.

Neste sentido, como afirma Dejours (1994), a invariabilidade da tarefa, a impossibilidade de escolher seu modo operatório ou de mudá-la representam uma grande ameaça à saúde do trabalhador, seja do ponto de vista físico, quanto psíquico. O trabalho passa, assim, a se constituir para o indivíduo em um fator de deterioração, de desequilíbrio, de envelhecimento e gerador de graves doenças.

A relação do homem com o conteúdo significativo do seu trabalho, quando é bloqueada em função da execução de tarefas que não proporcionam envolvimento material e/ou afetivo, exige esforços que muitas vezes vão além das capacidades dos indivíduos, favorecendo a manifestação de distúrbios psicopatológicos, tais como: vivência depressiva em relação ao trabalho e a si mesmo, fadiga, sensação de adormecimento intelectual, de paralisia imaginativa, dentre outros. (DEJOURS, 1992)

Os estudos da escola Dejouriana (DEJOURS, 1994) contribuem para a compreensão das situações e contextos organizacionais que geram uma vivência do trabalho pelos indivíduos como algo ameaçador, nocivo e desintegrador. Evidencia-se o papel da organização do trabalho em relação à saúde do trabalhador, podendo ser fonte de sofrimento, de doença ou, por outro lado, quando encontra na organização elementos que possibilitem sua auto-expressão, sua atividade imaginativa e criativa, pode ser fonte de saúde e prazer.

Desse modo, a natureza do trabalho, as suas características e as condições em que é realizado determinam as conseqüências e efeitos que este terá sobre o indivíduo. As funções desempenhadas pelo trabalho têm, por conseguinte, estreita relação com o significado que este tem para os indivíduos e grupos.

Ainda sobre o eixo positivo do trabalho e seu papel estruturante, Shimmin (1966, *apud* SANTOS, 1994) afirma que o fato de termos um trabalho nos confere um lugar na sociedade e, de acordo com essa afirmação e incluindo todos os indivíduos que possuem uma ocupação com *status* reconhecido socialmente, define trabalho como sendo:

O engajamento dentro do sistema econômico e social, que é percebido pelo indivíduo como sua principal ocupação, pelo título pelo qual é conhecido, e de onde deriva o seu papel na sociedade. (SHIMMIN 1966, *apud* SANTOS, 1994, p.9)

Diversas definições encontradas nos dicionários para o termo *trabalho*, são apresentadas por Brief e Nord (1990, *apud* BORGES, 1998-a), em sua revisão bibliográfica sobre o significado do trabalho, optando, em razão da frequência de uso pelos cientistas sociais, administradores e políticos, pela adoção da definição econômica – “o que se faz para ganhar o viver ou é pago para fazer”. (BRIEF E NORD ,1990 *apud* BORGES, 1998-a, p.38)

Considerando o caráter dinâmico do trabalho, em função deste acompanhar as mudanças históricas da sociedade e, detentor de características com múltiplas determinações, os autores contextualizam a definição econômica adotada para o termo *trabalho* como contaminada pela visão particularista do trabalho econômico realizado nas condições de livre mercado no mundo ocidental. Ressaltam, entretanto, que a despeito desta opção pela definição econômica, continuam considerando-o um construto muito amplo.

[...] as ciências sociais e humanas contam com concepções distintas, tanto na natureza, quanto no nível de elaboração. Esta característica ultrapassa os limites de cada disciplina e ciência. O trabalho é, portanto, construto dinâmico com caracteres históricos, políticos, individuais, econômicos e sócio-culturais[...] (BORGES, 1998-a, p. 38).

As conclusões a que chegaram as pesquisas sobre o tema é que o termo trabalho é usado de modo variado e com uma pluralidade de sentidos, sendo empregado tanto para designar produção que exige esforço físico, quanto intelectual e/ou mental, como também para designar processo e também produto. (BORGES, 1998-a).

Os estudos evidenciam também que, atualmente, o trabalho é considerado não somente como instrumento para obtenção de benefícios econômicos, mas como atividade com valor intrínseco, na medida em que contribui para melhorar a experiência pessoal e o desenvolvimento do indivíduo.

Entende-se que, estando delimitado no presente estudo o universo de sujeitos pesquisados a trabalhadores da organização Polícia Militar, adotou-se como conceito a

definição de trabalho concebida por Schimm (1966, *apud* SANTOS, 1994) e Brief e Nord (1990, *apud* BORGES, 1998-a), em que este é tomado como *a possibilidade de engajamento do indivíduo no espaço econômico e social*. Estaremos, pois, utilizando neste estudo o termo *trabalho*, referindo ao trabalho remunerado e exercido dentro dos limites organizacionais.

As principais definições e concepções construídas acerca do trabalho no decurso da história, seja partindo de uma abordagem conceitual, seja de uma perspectiva empírica, foram descritas nesta seção deste capítulo. A seguir serão apresentados os estudos empíricos encontrados na literatura sobre o construto significado do trabalho, variável independente desta pesquisa.

2.2 O CONSTRUTO SIGNIFICADO DO TRABALHO

O tema significado do trabalho caracteriza-se pela sua amplitude, sendo estudado segundo vários enfoques e utilizando diversas metodologias. A razão para isto pode estar ligada ao fato de que a sua compreensão engloba investigação a respeito do que é valorizado no trabalho, assim como das funções desta atividade, das razões que levam os indivíduos a trabalhar, da relevância desta atividade na vida das pessoas, e, ainda, das relações do trabalhador com a sociedade, uma vez que o trabalho é físico e social ao mesmo tempo.

Apesar de o mundo do trabalho vir ocupando, há muito, grande espaço de interesse entre pesquisadores das mais diversas áreas do conhecimento, somente na década de 80 é que estudos sistemáticos sobre o trabalho começam a ser desenvolvidos no âmbito da Psicologia Social e do Trabalho. Assiste-se, nesta época, a um grande destaque da abordagem cognitiva neste campo. Destaca-se no cenário internacional, neste período, uma importante tentativa de sistematização do conceito de “significado do trabalho”, através de um estudo transcultural desenvolvido por uma equipe de pesquisadores MOW (*Meaning of Working International Research Team*) com uma amostra de aproximadamente 15.000 sujeitos.

A equipe MOW (1987) pesquisou a definição empírica de trabalho em oito países: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Iugoslávia, Israel, Japão, Holanda e Estados Unidos, contemplando uma amostra de 15.000 sujeitos entre estudantes, empregados parciais, autônomos, aposentados, desempregados e representantes de profissões e ocupações diversas, dentre os quais: engenheiros, químicos, professores, operários, comerciantes, empregados de colarinho branco e trabalhadores de indústrias têxteis.

Os resultados obtidos na pesquisa do MOW (1987) evidenciaram como resultado que 35% da amostra definiram o trabalho a partir dos aspectos concretos, destacando-se os aspectos mais objetivos e tangíveis da atividade laboral (local, horário, salário); 17 a 22% definiram pelos aspectos sociais, abrangendo as finalidades sociais e interpessoais para o indivíduo (sentir-se membro de grupos ou coletividades, o trabalho como contribuição para o desenvolvimento da sociedade); 25 a 30% definiram o trabalho como dever, destacando-se o caráter obrigatório da atividade e aproximadamente 20 % definiram o trabalho como carga, empreendimento de grande esforço físico ou mental.

O modelo desenvolvido pela equipe do MOW (1987) adota quatro dimensões do significado do trabalho: **a centralidade do trabalho**, correspondendo ao grau de importância que o indivíduo atribui ao trabalho em relação às demais esferas da vida como família, lazer, religião e comunidade; **os objetivos valorizados no trabalho**, relacionados aos aspectos do trabalho mais valorizados pelos indivíduos, sendo divididos em intrínsecos (relacionados ao conteúdo da tarefa) e extrínsecos (não relacionados ao conteúdo da tarefa); **os resultados esperados**, referindo-se às funções que o trabalho exerce para os indivíduos, seja, por exemplo, obtenção de rendimentos, manter-se em atividade ou realização pessoal e, por fim, **as normas sociais**, relativas à percepção que os indivíduos têm quanto ao trabalho como um direito ou um dever. As categorias ocupacionais dos indivíduos, a nacionalidade, o

gênero, a faixa etária e o grau de instrução foram consideradas como variáveis independentes pelos pesquisadores.

Ainda como resultado do estudo foram identificados pela equipe MOW (1987) quatro padrões de significado do trabalho:

1. Padrão instrumental – elevada importância dada pelos indivíduos aos resultados econômicos do trabalho e baixo valor aos seus aspectos intrínsecos;
2. Padrão expressivo e de centralidade – trabalho é visto como meio de auto-expressão e como esfera central na vida dos indivíduos e o salário não se constitui como resultado importante;
3. Padrão de significado com orientação para direito e contato – atribuição elevada ao trabalho como um direito, em detrimento ao trabalho como um dever, associada a alto valor do trabalho como possibilidade de contato social;
4. Padrão de significado com baixo direito – baixa percepção do trabalho como um direito e uma percepção mediana deste como uma obrigação;

Os padrões descritos acima foram encontrados entre os países pesquisados e entre os grupos-alvo, distribuídos de modo bastante diverso. Observou-se, segundo Mourão e Borges-Andrade (2001), que o padrão instrumental foi o mais frequente, representando 30% da amostra. Foram identificadas diferenças entre categorias profissionais e entre países, tendo sido constatado que o trabalho se constitui em uma esfera central para a maioria das pessoas de todos os países, sendo atribuído um valor significativo à função econômica em todos os países. Os pesquisadores da equipe MOW chegaram à conclusão de que muitos significados são atribuídos ao trabalho pelos indivíduos e que a variabilidade de padrões de significados está relacionada às características individuais, à educação, cultura, características e qualidade

das experiências, ocupação e outros antecedentes gerando um padrão complexo de significado do trabalho.

De acordo com Mourão e Borges-Andrade (2001) uma das grandes contribuições dos estudos da equipe MOW foi evidenciar que o processo de institucionalização do trabalho, assim como sua relação com outros papéis assumidos pelo indivíduo na sua vida, é responsável em grande parte pelo significado atribuído ao trabalho.

Seguindo o modelo do MOW e dando ênfase à dimensão centralidade do trabalho, outro estudo internacional que se destaca na literatura é o realizado por England e Misumi (1986 *apud* MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001). Os pesquisadores compararam, nesse estudo, a importância dada ao trabalho em relação a outras esferas da vida entre americanos e japoneses utilizando uma amostra de 4.228 indivíduos. Como resultado encontraram que os japoneses atribuem ao trabalho uma centralidade maior do que os americanos, enquanto que para os americanos a família ocupa um lugar mais central em suas vidas, seguida do trabalho. A conclusão a que chegaram os autores é que a diferença na atribuição de significados está mais associada à questão cultural do país do que a ocupação dos grupos pesquisados.

Uma importante análise crítica da literatura sobre significado do trabalho, segundo Mourão e Borges-Andrade (2001), foi realizada por Brief e Nord (1990), em que os autores apresentam uma discussão sobre o caráter dinâmico do trabalho em função das mudanças históricas das sociedades, possuidor de “características multideterminadas e sem uma ‘essência universal’”. Ressaltam o papel do indivíduo, enquanto sujeito ativo no processo de atribuição de significados ao trabalho, e do contexto social, imprimindo suas marcas nos modos de se conceber o trabalho e, sendo mutante, dá ao processo de atribuição de significados ao trabalho o caráter de inacabável.

Uma das grandes contribuições deste estudo, ressaltada por Mourão e Borges-Andrade (2001), foi a importância apontada pelos pesquisadores em se distinguir crenças e valores e o impacto destes na construção do significado do trabalho, defendendo a necessidade de se ampliar o leque dos valores do trabalho, levando-se em conta sua variabilidade histórica e as contradições inerentes ao processo de atribuição de significado ao trabalho pelos indivíduos e suas condições reais de trabalho.

A relação entre o processo de socialização organizacional e o significado do trabalho é enfocada pelo estudo internacional de Ros e Grad (1991 *apud* MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001). Os pesquisadores estudaram a evolução do significado do trabalho a partir da experiência ocupacional, considerando-se o processo de socialização organizacional, encontrando como resultado que a escolha profissional contribui para a atribuição de centralidade. O estudo introduz a variável tempo ao focar o processo de mudança sofrido pelo construto ao longo da experiência laboral vivenciada pelo indivíduo, relacionando, deste modo, a atribuição de significado ao trabalho à variável socialização.

Alguns estudos internacionais investigaram a relação entre religião e trabalho. O efeito de fatores religiosos na percepção do trabalho como um “chamado” e não como uma carreira, partindo de uma perspectiva weberiana, que analisa o trabalho como um “chamado” divino, é discutido no estudo realizado por Davidson e Cadwell (1994 *apud* MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001). O estudo utilizou uma amostra composta de 1.869 protestantes e católicos nos Estados Unidos e considerou o significado do trabalho a partir de três diferentes percepções: trabalho como um “chamado”, detentor de um significado especial, em razão do indivíduo considerar-se “chamado” a realizá-lo, sem levar em conta as dificuldades ou quanto se recebe para executá-lo; como uma carreira, favorecendo ao indivíduo o sentimento de importância e de que fez uma escolha para toda a vida; trabalho como uma

tarefa, cuja percepção é de que o indivíduo é pago para realizar um determinado serviço, mas há o desejo de poder realizar algo diferente no futuro.

Os resultados do estudo evidenciaram que 15% percebem o trabalho como um “chamado”, 56% como carreira e 29% como tarefa. Os autores destacam que embora não seja possível generalizar os dados para todos os membros da igreja americana, os estudos indicam que os membros de algumas igrejas tendem a considerar mais o trabalho como um “chamado do que outras, o que aponta para uma correlação entre a variável religião e o processo de atribuição do significado do trabalho. O nível de escolaridade também se apresentou como uma variável correlata estatisticamente significativa: quanto maior o grau de escolaridade, maior era a tendência a perceber o trabalho como “chamado” ou carreira e a tendência a perceber o trabalho como tarefa era maior entre os indivíduos de baixa escolaridade. (MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001)

Outro estudo relacionando significado do trabalho e religião, encontrado na literatura internacional, é o estudo realizado por Harpaz (1998 *apud* MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001), o qual envolveu trabalhadores da Alemanha, Israel e Holanda, obtendo como resultado uma correlação entre crença religiosa e centralidade do trabalho na vida do indivíduo, sendo a correlação positiva entre os cristãos e negativa entre os judeus israelenses.

A influência da ética protestante do trabalho sobre a educação pode ser observada no estudo de Harpaz, tendo os trabalhadores religiosos alemães e holandeses, que tinham recebido educação religiosa, apresentado um índice elevado de centralidade do trabalho, enquanto que os judeus israelenses com fortes crenças religiosas apresentaram um índice de centralidade baixo, o que pode ser entendido pelo fato de os judeus religiosos considerarem o trabalho menos importante do que a religião.

O estudo de Harpaz apresenta uma outra contribuição significativa com relação ao papel da orientação econômica na vida dos indivíduos, revelando-se uma esfera menos

importante entre os trabalhadores alemães e holandeses com forte crença religiosa, do que entre os trabalhadores judeus com forte crença religiosa. Com relação às normas sociais, a noção de trabalho como dever foi encontrada entre trabalhadores religiosos alemães e holandeses, mas não em Israel.

Uma perspectiva de trabalho diferente da exclusivamente econômica é apresentada por Dollarhide (1997 *apud* MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001) em sua pesquisa, a qual aborda o significado espiritual do trabalho, representando o sentido mais profundo da vida. A ausência de significado atribuído ao trabalho levaria o indivíduo a um conflito interno.

Outro estudo que ressalta o caráter existencial do trabalho foi realizado por Morin (2002), tendo identificado dentre as causas pelas quais os indivíduos trabalham, a possibilidade de estabelecer relações interpessoais, o sentimento de vinculação, a ocupação, a evitação do tédio e a necessidade de ter um objetivo na vida, ressaltando a importância de tentar compreender os sentidos atribuídos ao trabalho na contemporaneidade e identificar as características necessárias, para que possa ter um sentido para aqueles que o realizam.

Hackman e Odham (1976 *apud* MORIN, 2002) propõem um modelo de análise identificando três características que contribuem para dar sentido ao trabalho:

- Variedade das tarefas – um trabalho composto de uma variedade de tarefas que requer uma variedade de competências;
- A identidade do trabalho – trabalho que permite a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável.
- Significado do trabalho – trabalho que tem um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas.

Morin (2002) desenvolveu entre os anos de 1994 e 1998 uma pesquisa com mais de 500 estudantes de administração e mais de 70 administradores, utilizando questionários e entrevistas sobre o sentido do trabalho e identificou seis características para o trabalho que tem sentido:

Um trabalho que tem sentido:

1. *é feito de maneira eficiente e gera resultados*

Os indivíduos participantes do estudo valorizam a organização eficiente do trabalho voltado ao alcance de resultados úteis. Tanto o processo de trabalho como seu resultado têm um impacto sobre o que pensam e sobre sua percepção acerca da sua liberdade e independência, ajudando-os a descobrir e formar sua identidade;

2. *é intrinsecamente satisfatório*

Observou-se a valorização do prazer e do sentimento de realização obtidos na execução de tarefas, as quais permitem o exercício de talentos e competências, resolução de problemas, novas experiências, aprender e desenvolver habilidades. O grau de correspondência obtido entre as exigências do trabalho e o conjunto de valores e competências do indivíduo, correspondentes à sua personalidade aos seus talentos e desejos, pareceu estar associado à idéia de trabalho interessante;

3. *é moralmente aceitável*

O trabalho socialmente responsável, que gera contribuições para a sociedade;

“Executar tarefas que não têm utilidade prática, que não comportam nenhum interesse, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, torna o trabalho absurdo”;

4. *é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias*

Esta característica apareceu de modo consistente, tendo sido considerado como trabalho que tem sentido, aquele que permite a interação e trocas entre as pessoas e a

construção de redes de apoio e solidariedade, que possibilita o prazer do trabalho em conjunto e a superação de problemas existenciais;

5. *garante segurança e autonomia*

O trabalho que tem sentido é percebido como meio de prover necessidades básicas, favorecendo o desenvolvimento da autonomia e independência e preservação da dignidade pessoal;

6. *Mantém ocupado*

O trabalho rico em sentido é visto como atividade que tem começo, meio e fim; estrutura o tempo, permite organizar a vida diária e a história pessoal, ajudando o indivíduo a se situar no tempo e espaço.

No Brasil, a partir da década de 80, pesquisas começaram a ser desenvolvidas no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Investigando a relação do indivíduo com o trabalho, Codo (1984) empreende estudo, no qual ressalta o papel estruturante do trabalho na construção da identidade dos indivíduos.

Em 1986 Lima, de acordo com Mourão e Borges-Andrade (2001), realizou pesquisa quantitativa e qualitativa sobre o significado do trabalho, analisando os mitos e as ilusões construídas pelo homem contemporâneo acerca do trabalho, chegando à conclusão de que, apesar de todas as transformações a que o mundo do trabalho tem sido submetido, este continua ainda ocupando um lugar central na vida dos indivíduos, sendo dele esperada a satisfação de uma série de necessidades e meio de realização do seu potencial.

No cenário nacional, na década de 90, importantes pesquisas contribuíram para o avanço do conhecimento nesta área. Destacam-se, inicialmente, as pesquisas de Soares (1992), referenciada por diversos estudos nacionais como Bastos (1995), Borges-Andrade et al (1995), Borges (1996, 1997, 1998, 1999), dentre outros. O estudo da autora constituiu-se

em um marco na área, especialmente, por ter traduzido e validado para o contexto brasileiro o questionário desenvolvido pelo MOW.

Baseada no modelo do MOW, Soares (1992) pesquisou o significado do trabalho entre seis categorias ocupacionais de uma amostra composta por 915 trabalhadores do Distrito Federal, chegando a conclusão de que a categoria profissional constitui-se em variável mediadora no processo de atribuição de significado ao trabalho, influenciando os resultados de centralidade, objetivos valorizados e resultados esperados.

Em consonância aos resultados obtidos pelo MOW (1987) os estudos de Soares (1992) também encontraram a função econômica como principal função associada ao trabalho, enquanto a obtenção de *status* e prestígio foi a menos pontuada. A segunda função mais importante do trabalho identificada no estudo de Soares foi a de possibilitar auto-realização, o que, para a autora, significa que os indivíduos consideram que é necessário ter um bom salário, mas não é suficiente, chamando a atenção das organizações para a necessidade de estarem atentas ao enriquecimento do conteúdo das tarefas e não somente para a questão da remuneração.

Outro estudo baseado no modelo do MOW (1987) foi realizado por Borges-Andrade e Nogueira (1994) comparando o “significado do trabalho” entre trabalhadores do Distrito Federal e os resultados de investigação do MOW.

Também seguindo a linha do MOW (1987), Bastos (1995-a) empreendeu um estudo identificando o significado do trabalho para uma amostra baiana composta por 1.013 participantes oriundos de empresas públicas e privadas da região metropolitana de Salvador na Bahia, comparando-as com os resultados encontrados pelo MOW (1987) e pelo estudo brasileiro realizado por Soares entre trabalhadores de Brasília (1992).

Os resultados descritos por Bastos (1995-a) revelam que o padrão de significado do trabalho encontrado na amostra baiana aproxima-se do padrão observado entre

os brasileiros e nas demais sociedades ocidentais, onde a família representa a esfera da vida com um maior peso atribuído, seguida do trabalho, enquanto que na sociedade japonesa o trabalho é a esfera de maior importância, estando a família em segundo lugar.

O estudo também corrobora a função instrumental do trabalho, no sentido de não só se constituir como meio de garantia dos rendimentos necessários, mas como fonte de crescimento e auto-realização, tendo sido encontrados, tanto na amostra baiana como na brasileira, escores médios mais elevados entre os produtos realização pessoal e rendimentos necessários. A preponderância dos aspectos expressivos (trabalho como fonte de auto-realização) não foi observada nos estudos do MOW, tendo sido encontrado, como o aspecto mais valorizado do trabalho em todos os países, a possibilidade de obtenção de rendimentos necessários. (BASTOS, 1995-a)

Em relação às normas sociais relativas ao trabalho, o estudo de Bastos (1995-a) revelou que a amostra baiana, em consonância à maioria dos países do estudo do MOW (1987), apresentou uma maior adesão à norma do direito do que à norma do dever, situando-se em posição oposta à amostra americana, que concebe o trabalho mais como um dever do indivíduo para com a sociedade do que um direito deste, que deva ser garantido pela sociedade, o que é explicado por Bastos como uma influência da ética protestante do trabalho daquela sociedade.

Um outro estudo realizado por Bastos (1995-b) comparou o “significado do trabalho” entre estudantes e profissionais de administração, havendo ainda comparado os resultados obtidos em sua amostra com os dados do MOW. Os resultados do estudo de Bastos (1995-b) corroboram os dados encontrados em seu estudo anterior e os estudos desenvolvidos pelo MOW (1987) e pelo estudo brasileiro realizado por Soares (1992) entre trabalhadores de Brasília. O autor conclui que os dados revelam ser o trabalho uma importante esfera da vida e elemento importante na construção da identidade dos indivíduos.

A possibilidade de existência de padrões distintos de significado do trabalho entre trabalhadores que manifestam concordância ou discordância com as idéias de seus superiores foi investigada por Santos (1994). Em corroboração aos resultados encontrados no estudo do MOW, a pesquisa de Santos evidenciou que a família é a esfera mais importante, seguida do trabalho e do lazer, tanto entre os indivíduos que manifestam concordância, quanto entre os que manifestam discordância de seus superiores. Também em relação aos resultados esperados do trabalho há consonância com estudos anteriores, em que o “rendimento” constitui-se o resultado mais votado seguido da “auto-realização”.

Outro estudo que confirma a função instrumental do trabalho como a mais importante é o realizado por Silva (1996 *apud* MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001), o qual investigou os valores e significado do trabalho entre 1.229 funcionários públicos, encontrando a “remuneração” como o resultado mais valorizado.

Destacam-se na literatura nacional os estudos de Borges (1996, 1997, 1998,1999), pesquisadora que, no Brasil, mais investigou sobre o tema, contribuindo para a crítica, revisão e aprofundamento dos conceitos de significado do trabalho e seu modelo de construção. Desenvolveu um modelo de estrutura cognitiva do “significado do trabalho”, aprofundando a compreensão da estrutura fatorial dos atributos valorativos (o que deve ser) e descritivos (o que é) do trabalho e aperfeiçoando um instrumento de medida das suas facetas.

O processo de socialização organizacional é correlacionado ao significado do trabalho no estudo de Borges (1998-a) e considerado como variável antecedente e determinante do processo de construção do significado do trabalho. Borges desenvolveu seu estudo entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercado em Brasília, sendo a amostra composta por 622 empregados com baixo nível de escolaridade.

Borges (1998-b) parte de uma concepção existencialista para fundamentar seus estudos sobre o significado do trabalho, considerando a dinâmica ou o movimento entre as

dimensões do significado do trabalho, analisando a sua estrutura interna, enfocando não somente os nexos, mas as suas contradições, dando um enfoque pragmático e contextualizador, ampliando a relação entre as variáveis, dando ênfase a uma perspectiva histórica de construção do significado. Em relação à questão metodológica, utiliza conjuntamente métodos quantitativos e qualitativos, trazendo, dentre tantas outras contribuições à pesquisa neste campo, o desenvolvimento de um novo modelo de significado do trabalho, considerando os atributos descritivos e os valorativos do trabalho, já explicitado anteriormente.

Os estudos de Borges e Tamayo (2000), também no Brasil, assinalam por sua vez, que o trabalho é rico em sentido individual e social; provê a subsistência, cria sentidos existenciais, contribui para estruturação da personalidade e identidade, constituindo-se, além disso, em categoria central da própria organização da sociedade. Ressalta ainda o caráter subjetivo inerente ao processo de atribuição de significado no qual o indivíduo é sujeito, na medida em que sua individualidade, sua intencionalidade, bem como suas habilidades cognitivas estão envolvidas neste processo e “trazem as marcas de sua inserção no mundo”.

Os estudos realizados no Brasil se apóiam largamente no modelo proposto pelo MOW (1987), considerando o trabalho como uma esfera central na vida dos indivíduos, sendo o grau de importância elevado à medida que os indivíduos começam a perceber o trabalho como um meio de realização e conquista de objetivos.

O trabalho é tão mais importante quanto mais os indivíduos percebem nele uma forma de melhorar os demais aspectos de sua vida. Ou seja, quanto mais o sujeito percebe que, por intermédio do trabalho, ele pode proporcionar uma vida melhor para sua família, desfrutar de momentos de lazer, atender melhor à sua comunidade ou servir a Deus... mais esse indivíduo tende a valorizar o trabalho e colocá-lo em uma posição central de sua vida. Portanto, o trabalho é visto como um meio e não um fim em si mesmo. (MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001 p.19)

Os autores deste campo são convergentes diante do fato de que a conceituação do trabalho é uma tarefa difícil, em razão da sua natureza complexa e multifacetada, como

também pela variedade de objetos, eventos e situações que envolvem, apresentando caracteres históricos, políticos, individuais, econômicos e sócio-culturais.

Tendo em vista o objetivo do presente estudo de verificação da relação entre o significado do trabalho e a conduta ético-profissional do policial militar baiano, adotou-se nesta dissertação a abordagem desenvolvida por Salanova, Gracia e Peiró (1996), em que o significado do trabalho é concebido como uma construção social e cumpridor de funções dentro de uma perspectiva psicossocial.

Adotou-se também pelas razões acima expostas, o conceito de significado do trabalho, desenvolvido por Borges (1998-b), como sendo uma estrutura cognitiva, que é ao mesmo tempo subjetiva, porque se trata de uma construção interna dos indivíduos, envolvendo crenças, valores e atitudes do sujeito, ao mesmo tempo histórico-social, porque é também construído coletivamente, a partir das interações sociais, trazendo as marcas do momento histórico e contexto em que os indivíduos estão inseridos.

Consideramos ainda o significado do trabalho como sendo um construto dinâmico, visto serem o homem e a sociedade produtos inacabados, em permanente construção e reconstrução.

Por último, sendo um construto composto de múltiplas facetas ou aspectos e não havendo um consenso entre os autores na identificação destas facetas, desenvolvemos o presente estudo focando nos três grandes domínios desenvolvidos pelo MOW (1987), que envolvem a estrutura geral do conceito de significado do trabalho: **a centralidade do trabalho**, que consiste no grau de importância do trabalho em relação a outras esferas da vida; **os objetivos e resultados valorados do trabalho**, que consistem nos objetivos que os indivíduos esperam alcançar; **as normas sociais** que, baseadas em princípios normativos e de justiça social, traduzem as noções de direitos e deveres em relação ao trabalho e uma quarta dimensão ou faceta desenvolvida por Borges (1997, 1998,1999) são **os atributos**

valorativos e descritivos do trabalho, que se referem às dimensões ideais e reais do trabalho, respectivamente.

Veremos a seguir, mais detalhadamente, cada uma das dimensões ou facetas do significado do trabalho, citadas acima, investigadas neste estudo.

2.2.1 Centralidade do trabalho

A centralidade do trabalho refere-se ao quão importante o trabalho se constitui para as pessoas, ou seja, o grau de importância que o trabalho tem na vida do indivíduo em determinado momento. Segundo Salanova, Gracia e Peiró (1996), a centralidade do trabalho refere-se basicamente à crença das pessoas a respeito da posição do trabalho em suas vidas, as implicações e o compromisso firmado cognitivamente.

De acordo com os estudos da equipe do MOW (1987), a centralidade do trabalho está relacionada a uma crença geral acerca do valor do trabalho na vida do indivíduo, podendo ser medida em termos de centralidade absoluta, que determina qual a importância do trabalho para a auto-imagem do indivíduo e da interação deste com uma série de valores sociais, e a centralidade relativa, que determina o grau de importância do trabalho em relação a outras esferas da vida, como família, religião, comunidade e lazer. A centralidade absoluta estaria, portanto, ligada aos valores do próprio trabalho, enquanto que a centralidade relativa relacionaria o trabalho com outros segmentos ou áreas da vida.

Em razão de outros estudos, como os de Tamayo e Schwartz (1993 *apud* BORGES, 1998-a) encontrarem o trabalho posicionado entre os valores humanos de benevolência, ou seja, que os sujeitos participantes da amostra buscaram através do trabalho o bem estar das pessoas (especialmente as pessoas íntimas e/ou da família), e de ter sido diagnosticada nestas amostras uma elevada centralidade do trabalho, justifica-se o

levantamento da hipótese de que os trabalhadores com algum quadro de conduta desviante ou delitiva apresentem um índice baixo de centralidade do trabalho.

2.2.2 Resultados ou produtos valorizados do trabalho

Os resultados ou produtos valorizados do trabalho relacionam-se com as finalidades que este possui para cada indivíduo, com os objetivos que os indivíduos esperam alcançar através do seu trabalho e o valor atribuído aos resultados ou produtos e objetivos valorizados do trabalho, estando relacionados com a questão explicativa do por quê o indivíduo trabalha. Kaplan e Tausky (1974 *apud* BASTOS, 1995) os definem como sendo os fatores que determinam a importância do trabalho para cada indivíduo, podendo desempenhar a função de obtenção de *status*, de obtenção de rendimentos necessários, de manter o indivíduo em atividade/ em ocupação, de favorecer o estabelecimento de relações interpessoais, como função de socialização e a função de auto-realização, quando se valoriza o trabalho interessante.

Baseado nos estudos de Kaplan e Tausky a equipe MOW identifica seis funções expressivas e instrumentais que o trabalho pode desempenhar para o indivíduo:

- a) função de produção de *status* e prestígio;
- b) função econômica (produção de renda);
- c) de ocupação do tempo, mantendo o indivíduo em atividade;
- d) de favorecer o contato social, estabelecer relações interpessoais;
- e) de produção de serviços à sociedade, levando o indivíduo a se sentir útil à sociedade;
- f) função auto-expressiva ou intrínseca, através do trabalho interessante permitindo ao indivíduo a auto-realização.

Neste sentido, compreendendo que os resultados e os produtos valorizados do trabalho dizem respeito aos objetivos que os indivíduos esperam alcançar pelo seu trabalho, ou a razão pela qual trabalham, levanta-se a hipótese de que estes resultados ou produtos valorizados sejam diferentes entre os policiais militares autores de condutas desviantes e delitivas e os elogiados por suas condutas.

2.2.3 Normas sociais relativas ao trabalho

A terceira dimensão do significado trabalho refere-se, segundo Quintanilla e Wilpert (1988, apud BASTOS, 1995-a), a padrões sociais que balizam as avaliações do indivíduo sobre as recompensas obtidas pelo trabalho, consistindo em uma relação de trocas entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e o que traz de contribuições para o contexto laboral.

Os estudos da equipe do MOW (1987) abordam esta faceta com base em princípios normativos e de justiça social, destacando duas vertentes opostas:

a) Deveres – refere-se aos padrões considerados socialmente corretos, expressando a noção de que o trabalho é um meio, através do qual o indivíduo deve realizar como contribuição para com a sociedade. Esta categoria envolve a noção de que o trabalhador tem a obrigação de dar o melhor de si através do seu trabalho.

b) Direitos – expressa a noção de obrigações da sociedade para com o indivíduo, ofertando-lhe trabalho digno, interessante, significativo, capacitando-lhe para melhor desempenhar suas atividades e desenvolver-se profissionalmente, gerando oportunidades de participação em decisões sobre seu trabalho.

Apesar dos estudos realizados no Brasil, seguidores do modelo da equipe MOW, tais como os estudos de Soares (1992) Borges-Andrade, Martins e Abbad-OC (1995);

Borges-Andrade e Nogueira (1994), terem encontrado dificuldades em comprovar os aspectos sócio-normativos como uma dimensão distinta do significado do trabalho, optou-se por mantê-la no presente estudo, conforme identificada nos estudos daquela equipe, em razão da especificidade que envolve a atividade desta categoria ocupacional e a noção de dever e servir à sociedade implícita na missão e trabalho do policial militar.

Levanta-se como hipótese, que haja uma diferença de percepção acerca das normas sociais relativas ao trabalho entre os policiais militares autores de condutas desviantes e delitivas e os elogiados por suas condutas, acreditando-se que os policiais com condutas elogiadas tenham internalizado o trabalho como um dever de servir à sociedade, enquanto que o grupo de policiais autores de condutas delitivas percebam o trabalho como um direito.

2.2.4 Atributos valorativos e descritivos do trabalho

Borges (1988-a) define os *atributos descritivos e valorativos* do trabalho como sendo dimensões que expressam a percepção do trabalhador em relação à realidade concreta e idealizada do trabalho respectivamente.

Segundo a autora os *atributos descritivos* expressam a percepção acerca da realidade objetiva do trabalho, definindo e avaliando o trabalho como é vivenciado na realidade, dito de outro modo, como ele é mentalmente representado ou abstraído por cada indivíduo.

A autora conceitua os *atributos valorativos* como sendo a expressão da percepção do como “deve ser” o trabalho, ou seja, enfatizando sua dimensão valorativa, referem-se aos aspectos e produtos do trabalho valorizados numa dimensão idealizada pelo indivíduo - como gostariam que o trabalho fosse. A autora toma ainda como referência o

conceito de valor de Schwartz (1994 *apud* BORGES, 1998-a, p.45), segundo o qual “valor é um alvo transituacional desejável, variando em importância, que funciona como princípio-guia na vida de uma pessoa ou outra entidade sócia”.

Neste sentido, levanta-se como hipótese a existência de uma dissonância entre os atributos descritivos e os valorativos do trabalho para o policial militar baiano, sendo essa dissonância maior entre os policiais militares autores de condutas desviantes, ou seja a percepção da situação real de trabalho estaria mais distante do trabalho ideal para este grupo.^b

Borges propõe em seu estudo a concepção dos atributos descritivos e valorativos como facetas do significado do trabalho e a existência de uma relação de simetria entre os dois, em que para cada atributo descritivo corresponderia um atributo valorativo.

Foram apresentadas, nesta seção, as dimensões ou facetas do trabalho analisadas neste estudo. Serão apresentadas a seguir as discussões encontradas na literatura, que consideram a identidade dos indivíduos como um processo em constante construção e reconstrução, em que o trabalho se constitui enquanto elemento partícipe deste processo.

2.3 O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO E RECONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE A PARTIR DO TRABALHO

O conceito de identidade é complexo, pois perpassa diversas áreas do conhecimento como a psicologia, a psicologia social, a sociologia, a antropologia e a filosofia. Jacques (1998) afirma que os autores do campo da psicologia, na tentativa de conceituar identidade, utilizam distintas expressões, tais como: imagem, representação e conceito de si, referindo-se geralmente a conteúdos como conjunto de traços, de imagens, de sentimentos reconhecidos pelos indivíduos como partes integrantes de si. A literatura norte-americana utiliza o termo *self* ou *self-concept* para designar identidade correspondendo à idéia de

conceito de si, enquanto que a literatura européia concebe a identidade como uma representação de si.

A complexidade que gira em torno do tema identidade e a diversidade teórico-metodológica de abordagens, gerando uma diversidade terminológica, têm levado, segundo Jacques (1998), a uma subdivisão dos sistemas identificatórios e a sua classificação como: identidade pessoal, referente a atributos específicos do indivíduo e /ou identidade social, referente a atributos que designam o pertencimento, o vínculo dos indivíduos a grupos ou categorias. A identidade social ainda pode encontrar atributos mais específicos como: identidade étnica, religiosa, profissional, etc. Na tentativa de dar conta da articulação e inter-relação entre as esferas individual e social vem sendo comumente empregada a expressão “identidade psicossocial” (NETO, 1985 *apud* JACQUES, 1998).

No âmbito da psicologia, os estudos sobre identidade passam, em geral, pela Psicologia Analítica do Eu e pela Psicologia Cognitiva, que em comum compartilham a noção de desenvolvimento, marcado por estágios de desenvolvimento crescentes de autonomia, entendendo a identidade como resultante de um processo de socialização e garantida pela individualização (JACQUES, 1998).

De acordo com Hall; Lindzey e Campbell (2000), Erick Erikson, psicanalista, teórico da psicodinâmica e discípulo de Freud, atribui significativa relevância ao papel do processo de socialização primária na formação da personalidade do indivíduo e construção da sua identidade, desenvolvendo a idéia de existência de oito estágios de desenvolvimento da personalidade, a saber: confiança versus desconfiança (primeiro ano de vida); autonomia versus vergonha e dúvida (de 1-3 anos); iniciativa versus culpa (de 3-6 anos); engenhosidade versus inferioridade (de 6-13 anos); identidade versus confusão de papel (puberdade); intimidade versus isolamento (primeiros anos da vida adulta); produtividade versus estagnação (de 25-60 anos); integridade versus desespero (de 60 para cima).

Segundo Erikson a fase de construção da identidade, correspondente ao 5º estágio de desenvolvimento da personalidade, coincide com o fim da infância e início da puberdade. A identidade seria resultante, segundo o autor, da integração de vários papéis desempenhados pelos indivíduos nas suas interações sociais, quer seja de filho(a), irmão(ã), aluno(a), assim por diante. Essa integração em um padrão coerente daria ao indivíduo uma sensação de continuidade interior. Ao passo que a incapacidade de integração desses papéis levaria à falta de identidade pessoal e ao desespero.

No âmbito da psicologia Social o tema identidade passou a ocupar posição de destaque na década de 20, especialmente, a partir dos estudos de William James. Na década de 30, a corrente Interacionista Simbólica, tendo como um dos seus precursores George Mead, dedica-se à investigação da gênese do eu humano no processo da interação social, sustentando a idéia do fortalecimento da responsabilidade individual na montagem de uma coletividade complexamente gerada por indivíduos orientados para si próprios e para o outro. A premissa que une os interacionistas simbólicos é que o indivíduo e a sociedade são unidades inseparáveis e interdependentes (JACQUES, 1998).

Uma das dificuldades apontadas nesse percurso de construção teórica sobre o tema identidade refere-se à excessiva ênfase, ora no individual, ora no social, como determinante da construção da identidade, tendo como problemática subjacente a demarcação do território limítrofe do social e do individual.

Ciampa (1994 *apud* Terencio e Soares, 2003) afirma não ser possível dissociar o estudo da identidade do indivíduo do da sociedade, pois

as possibilidades de diferentes configurações de identidade estão sempre relacionadas com as diferentes configurações da ordem social [...] Uma alternativa impossível é o homem deixar de ser social e histórico; ele não seria homem absolutamente (CIAMPA ,1994 *apud* TERCENCIO e SOARES, 2003 p.139)

Ciampa afirma ainda que a identidade também é metamorfose, é um constante processo de transformação, não podendo jamais se considerar a identidade de qualquer

indivíduo como um produto pronto e acabado, mas, ao contrário, uma produção constante e aberta para o futuro, num contínuo processo de identificação, re-atualizado através de rituais sociais.

Uma vez que os papéis sociais, representados nas relações interpessoais/intergrupais por diferentes personagens, caracterizam a identidade do sujeito e seu lugar no grupo social, Ciampa (1987 *apud* JACQUES, 1998) afirma a existência de múltiplos personagens, apesar da aparente totalidade e unidade que a identidade evoca. Segundo o autor estes personagens ora se conservam, ora se sucedem, ora coexistem, ora se alternam e ora se interpenetram com outros personagens no contexto das relações sociais, caracterizando a identidade enquanto processual, infinda, enquanto repetição diferenciada, contribuindo para emergência de um outro que também é parte da identidade.

Neste sentido, partindo de uma perspectiva psicossociológica, não se pode falar de identidade pessoal como sendo um construto independente das relações sociais, pois é a partir do processo contínuo de reconhecimento dos outros, dado a partir das interações sociais, que ela se constrói: “a identidade é aquilo que individualiza o sujeito, ao mesmo tempo em que o socializa, é aquilo que o diferencia e que o torna um igual” Violante (1985, *apud* TERENCE e SOARES, 2003 p. 139-145).

É do contexto sócio-histórico no qual o homem está inserido que os modos e alternativas, possibilidades e impossibilidades de sua identidade se configuram como determinada e determinante visto que o indivíduo tem papel ativo e transformador na construção deste contexto a partir da sua inserção, bem como da sua apropriação. Compreende-se, sob esta perspectiva, a identidade pessoal como e ao mesmo tempo identidade social, uma vez que o indivíduo se constitui simultaneamente em ator e autor de uma história que ele mesmo constrói e por ela é também construído (JACQUES, 1998).

O modelo de identidade desenvolvido por Sainsaulieu (1977 *apud* VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002) parte do pressuposto teórico de que a conduta humana não é determinada pela incorporação dos sistemas de valores construídos através do processo de socialização primária. Fundamenta-se no princípio da racionalidade limitada de Simon, a qual afirma que a ação do indivíduo é influenciada pelo seu presente, ou seja, pela posição circunstancial que ocupa em um determinado contexto específico, associada às suas características pessoais, cognitivas, afetivas, formadas no processo de socialização anterior. Baseia-se também nos estudos de Erikson sobre identidade, em que este a concebe como:

A percepção da própria unidade e de uma continuidade temporal. Em relação ao seu aspecto subjetivo, a identidade é a percepção pelo indivíduo de que existem em si semelhanças consigo mesmo e uma continuidade nos procedimentos de síntese internos relativos ao seu ego; existem também diferenças em relação aos outros que caracterizam o seu estilo individual enquanto pessoa. (ERIKSON, 1972 *apud* VASCONCELOS & VASCONCELOS, 2002 p.66)

O conceito de identidade é desenvolvido, desse modo, por Sainsaulieu, como envolvendo duas dimensões: **permanência**, onde há conservação de algumas características básicas durante o processo de desenvolvimento biológico e histórico a que o indivíduo está submetido ao longo da vida e **coerência**, onde o ego tem a função de, mediante as transformações decorrentes dos processos social e biológico a que o indivíduo está submetido, manter um princípio de organização tal, que o sujeito se perceba enquanto personalidade coerente e cuja individualidade seja percebida pelos outros.

Deste modo, Sainsaulieu (1977 *apud* VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002) afirma que, no processo de construção da identidade, dado a partir das interações sociais, objetivando expressar o sentimento de permanência e coerência, o indivíduo realiza um esforço de síntese da sua ação, equilibrando forças internas e externas que influenciam sua conduta, a qual origina-se a partir da inter-relação de sua realidade interior e da realidade externa construída pelo grupo social, gerador muitas vezes de pressões, responsáveis pelo sentimento de perda de identidade.

Dentre os elementos importantes para a construção da identidade, Sainsaulieu destaca o reconhecimento social, fruto das interações estabelecidas pelos indivíduos no seu momento atual, como sendo de fundamental relevância, dando ênfase ao papel do reconhecimento dado pelo grupo social na construção da identidade do indivíduo. (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002)

Dejours (2002) afirma que, subjetivamente, o sentido dado ao trabalho depende de uma relação de identidade e participação, ou seja, “o que ele espera do seu trabalho é também uma retribuição moral: o reconhecimento”. O reconhecimento do trabalho, da qualidade de sua execução e da importância da sua contribuição conferido pelo outro, funciona subjetivamente, como uma

retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, como engajamento de sua subjetividade e inteligência (DEJOURS, 2002, p.55-56).

Segundo Dejours, no processo de formação da identidade, a percepção que os indivíduos desenvolvem sobre si mesmo (seu auto-conceito) e sobre o valor social do seu trabalho são fortemente influenciados pelo reconhecimento a eles conferidos socialmente, seja pelos superiores hierárquicos, seja pelos pares ou grupos sociais a que façam parte. Ressalta a importância do “ ‘reconhecimento de utilidade’ social, econômica e técnica das contribuições particulares e coletivas à organização e do ‘julgamento de beleza’ (validade ética e estética do trabalho)”.

O processo de evolução da personalidade do indivíduo, bem como sua busca por reconhecimento social são impulsionados fortemente, como aponta Sainsaulieu, pela experiência do conflito nas relações interpessoais/intergrupais. As dimensões social e individual se entrecruzam na experiência do conflito, quando na perspectiva de preservação da sua identidade o sujeito empreende esforços e busca recursos, que possibilitem a expressão do seu desejo individual no âmbito da sociedade. O indivíduo busca incessantemente garantir o reconhecimento do grupo social diante da sua individualidade, enquanto sujeito dotado de

desejo e autonomia. “O conceito de identidade designa, dessa forma, a luta pela permanência nos meios sociais do reconhecimento de si e a capacidade do sujeito de atribuir sentido à sua experiência” (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002).

Fundamentado na filosofia hegeliana, especificamente no ponto em que toca a formação do indivíduo, a partir da dialética envolvendo os níveis do desejo e da razão e a interdependência entre as dimensões cognitivas (envolvendo os processos de compreensão e apreensão do mundo e acesso à racionalidade) e as afetivas (envolvendo a dinâmica dos desejos), o modelo de construção da identidade no trabalho desenvolvido por Sainsaulieu aponta, deste modo, não ser possível ao indivíduo o exercício pleno da sua racionalidade, do seu processo de conhecimento do mundo, sem que ele seja reconhecido socialmente, em suas relações afetivas, como um sujeito autônomo, dotado de desejo.

O papel das experiências de conflito vivenciadas pelo indivíduo ao longo da vida na construção da sua identidade e de sua visão de mundo, na construção de sua lógica de ator social e dos seus critérios de escolha e decisão, são evidenciadas por Sainsaulieu, a partir da releitura de Hegel, ao fundamentar seu modelo de identidade (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002).

É no espaço do confronto entre os desejos individuais na esfera do social que a busca pelo reconhecimento de si pelos outros se instala, e a resolução desse conflito garante ao sujeito o reconhecimento da sua individualidade.

A identidade do ser humano não é, então, o ponto de partida sobre o qual se constrói o mundo social, mas, ao contrário, é um conceito dinâmico, é o resultado do jogo de relações envolvidas nas experiências de luta e conflito por ele vivenciadas a cada momento (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002).

Desse modo, neste processo de expressão e confronto de desejos individuais, que leva o sujeito à individuação e reconhecimento de si mediante o reconhecimento pelos demais atores sociais, o indivíduo se reconhecerá pelo “juízo social do seu valor. O

valor que o indivíduo atribui a si próprio depende da medida social de seu valor” (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002).

As situações de conflito e cooperação evidenciando as relações assimétricas de poder e de acesso a recursos, inerentes ao mundo do trabalho, trazem como conseqüências a impossibilidade de expressão das individualidades, de reflexão e construção de si próprio, de atribuição de sentido às experiências e ao mundo, podendo desencadear um processo de confusão mental, anomia e perda da identidade” (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002).

Assim, segundo Vasconcelos e Vasconcelos (2001), a construção da identidade seria resultante de um processo contínuo de identificação e diferenciação, expressas nas relações intersubjetivas a nível afetivo, não envolvendo relações de conflito e, no nível político, em que o indivíduo, desligado do nível afetivo, impõe sua diferença através de uma relação de poder.

Vimos que, diferentemente do que ocorre com o adulto, os processos de socialização primária e secundária oferecem à criança uma história de identificações sucessivas, por meio das quais ela vai construindo sua identidade e viabilizando socialmente a expressão do seu desejo, ao passo que a identidade do adulto é marcada pela possibilidade de sustentação ou não das suas diferenças nos conflitos em seu meio social.

As relações de poder e as diversas práticas sociais que se estabelecem nos complexos mecanismos de interação social produzem diferentes modos de subjetivação na contemporaneidade, visto que, se considerando o sujeito como sendo sócio-histórico, é a partir destas relações que o processo de construção da sua identidade se dá. O trabalho, portanto, enquanto elemento estruturador das relações sociais participa, por sua vez, do processo de construção da identidade dos indivíduos.

Compreendem-se então as razões pelas quais o trabalho se constitui uma via de subjetivação. Segundo Wickert (1999) o trabalho na sociedade capitalista passa a ser pautado pela disciplina socialmente imposta como um valor essencial para a inserção social. “Quem não trabalha não produz, então é dispensável ao sistema”. O trabalho passa a ser, desse modo, via de acesso para o lugar social, pois o sujeito só será reconhecido pela sua possibilidade produtiva. “Só se é alguém quando se é um trabalhador ou um explorador do trabalho de outrem”. O trabalho sob a ótica da sociedade capitalista passa a ser visto sob a lógica perversa deformada de emprego.

Numa perspectiva psicanalista, podemos encontrar já desde Freud, em seu célebre texto *o Mal-estar na Civilização*, uma preocupação relativa à importância do trabalho como gerador de felicidade ou de angústia. Na medida em que o processo de socialização favorecido pelo trabalho se dá, as interdições aparecem, a vivência do prazer sem limites não é mais possível. Aparecem as proibições que colocam o sujeito em contato com o mundo social, com o real, e que terão profundas conseqüências em sua estruturação (FREUD,1930).

Numa outra perspectiva, da psicologia social, muitos autores como Kohn e Schooler, segundo Borges (1999), têm enfatizado o papel estruturante do trabalho do ponto de vista da constituição da personalidade e da identidade do sujeito:

as identidades dos indivíduos nas organizações são construídas a partir da interação humana, ao se compartilhar objetivos, regras e valores, entre outros, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sua satisfação e produtividade. (FERNANDES E ZANELLI, 2006 p.55)

Do ponto de vista individual, segundo Zanelli (2003 *apud* FERNANDES E ZANELLI, 2006), a identidade é o elemento essencial da realidade subjetiva, enquanto que, do ponto de vista social, é resultante do compartilhamento ocorrido nas relações interpessoais, momento em que os indivíduos adotam comportamentos grupais moldados pela organização, movidos muitas vezes pela incerteza de como agir, pensar ou sentir, ou como serão vistos ou se serão aceitos pelos outros. O indivíduo ativa, desse modo, uma identidade de orientação

coletiva, a qual tem impressas suas marcas ao mesmo tempo que as marcas do grupo. O indivíduo se configura, portanto, como produto e produtor do sistema social.

O processo de construção da identidade dos indivíduos tem subjacente o processo de identificação, mecanismo psíquico essencial do ser humano, que o define como tal, fundamental também para as nossas relações interpessoais. Através da identificação é que percebemos nós mesmos e os outros como indivíduos; é também através da identificação que se torna possível a aproximação ou distanciamento do outro (CALDAS e TONELLI, 2000 *apud* MOTTA E FREITAS, 2000).

No processo de identificação, as organizações aparecem ao sujeito como sistemas culturais, simbólicos e imaginários. No primeiro caso, as organizações fazem-se presentes estruturando uma cultura, mediante valores e normas transmitidos por seus fundadores e multiplicadores para indivíduos que lhe são confiados. Como sistemas culturais, as organizações desenvolvem um processo de socialização dos sujeitos para que eles se definam perante um ideal proposto.

Enfim, partindo de uma abordagem psicossocial compreende-se a identidade não limitadamente como auto-imagem ou autoconsciência, mas constituída processualmente na relação interpessoal a partir da inserção do indivíduo no mundo social e através da sua atividade, do seu trabalho, dos seus diversos fazeres que se substantiva e se presentifica nos seus diversos seres: sou trabalhador, sou professor, sou aluno, etc. (JACQUES, 1998). A identidade seria, portanto, o ponto de referência a partir do qual os conceitos e as imagens de si seriam formadas, como uma representação resultante da articulação entre “a identidade pressuposta (derivada do papel social)”, da atuação, do comportamento do indivíduo e das relações que estabelece no contexto social.

Assim, considerando a relevância das experiências passadas, bem como das experiências atuais dos indivíduos e o papel destas na construção da sua identidade, dada a

partir de processos contínuos de interação social, consideraremos neste trabalho que a estruturação do sujeito, determinante da sua conduta, é subjetiva, visto ser uma produção individual e também coletiva, dada pelos sucessivos processos de socialização, sendo influenciada pelo seu passado e pelo seu presente.

Neste capítulo foram apresentadas as concepções e discussões travadas nas pesquisas nacionais e internacionais acerca da variável central deste estudo, o significado do trabalho, assim como as perspectivas teóricas que discutem o papel do trabalho na construção e reconstrução da identidade dos indivíduos. No capítulo seguinte será traçado um panorama em torno das abordagens sobre a conduta ético-profissional, variável dependente da presente pesquisa.

3 CONDUTA ÉTICO PROFISSIONAL

Não é pretensão deste estudo abordar o tema da Ética alcançando a profundidade com que costuma ser discutida nos tratados filosóficos e demais trabalhos específicos sobre o tema. Pretende-se, entretanto, abordá-la de modo a favorecer a compreensão da conduta humana e as práticas que são concebidas como transgressoras dos códigos ético-morais da sociedade.

Num sentido amplo a Ética vem sendo compreendida como a ciência da conduta humana, no que diz respeito à ação do indivíduo e sua relação com os outros e com a comunidade na qual está inserido (SÁ, 2001).

Holanda (1986) define a Ética como:

Estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto (HOLANDA, 1986, p.733).

Desse modo o tema da ética será discutido em sua relação com a conduta humana do ponto de vista da sua determinação e como balizadora das relações sociais estabelecidas pelos indivíduos, sendo que a moral será abordada como uma forma específica do comportamento humano, encontrada em todos os tempos e em todas as sociedades de modo diverso (VÁZQUEZ, 2003).

3.1 A ÉTICA E A MORAL

“...pelos atos que praticamos em nossas relações com os homens nos tornamos justos ou injustos. É preciso atentar, pois, pelas qualidade dos atos que praticamos, porquanto de sua diferença se pode aquilatar a diferença de caracteres” (ARISTÓTELES, 2002, p. 66)

Enquanto que a ética é definida considerando-se seu caráter atemporal e universal, a moral refere-se ao conjunto de normas e regras de um determinado grupo social levando-se em conta as tradições culturais daquela coletividade e o momento histórico

vivenciado. Argumentando acerca das distinções que envolvem estes dois conceitos. Ferreira Santos (2005) diz:

Se as regras morais podem ser naturalmente diferentes de acordo com a localização geográfica e costumes de um povo, a ética por seu turno haveria que ser o elo de ligação entre povos muito diferentes entre si. Ética neste sentido, poderia servir de ponto de ligação e de viabilização para a existência da humanidade de forma mais harmônica em sua diversidade cultural (FERREIRA SANTOS, 2005, p. 59).

Ainda neste sentido, Chanlat (1992) afirma que as regras que são estabelecidas como norteadoras das ações nas relações humanas são determinadas pela ética, bem como “as relações que o bem individual mantém com o bem coletivo” (CHANLAT, 1992, p.69), estando desse modo, posto neste conceito, o caráter de reciprocidade da conduta ética nas relações, em que os interesses do indivíduo não podem ser antepostos aos da coletividade.

Neste aspecto, observa-se nas relações cotidianas que se estabelecem entre os indivíduos, uma série de conflitos e dilemas morais que a ele se impõem efetivamente, cujas soluções não dizem respeito exclusivamente ao indivíduo, mas a um outro ou a uma coletividade que sofrerão as conseqüências de suas ações. Nesse sentido, não se pode pensar em uma conduta ética do indivíduo sem que sejam levados em conta os interesses de uma coletividade.

3.2 A CONDUTA HUMANA E SEUS DESVIOS

Dentro da literatura que estuda a conduta humana e também os seus desvios, o comportamento é explicado desde perspectivas biológicas, em que a herança genética, as funções cerebrais, do sistema nervoso central e endócrino são entendidas como determinantes do *modus operandi* dos indivíduos, a perspectivas sociológicas, antropológicas e psicológicas, nas quais a gênese do comportamento tem sua explicação nas influências sociais e culturais, bem como nas questões individuais.

Em relação aos desvios de conduta a Organização Mundial da Saúde, através do CID – 10 (Classificação Internacional de Doenças), define as condutas anti-sociais como:

- a) indiferença insensível pelos sentimentos alheios;
- b) atitude flagrante e persistente de irresponsabilidade e desrespeito por normas, regras e obrigações sociais;
- c) incapacidade de manter relacionamentos, embora não haja dificuldade em estabelecê-los;
- d) muito baixa tolerância à frustração e um baixo limiar para descarga de agressão, incluindo violência;
- e) incapacidade de experimentar culpa e de aprender com a experiência, particularmente punição;
- f) propensão marcante para culpar os outros ou para oferecer racionalizações plausíveis para o comportamento que levou o paciente a conflito com a sociedade.

Neste estudo, parte-se inicialmente da perspectiva psicológica para situar a conduta humana e seus desvios, para em seguida analisá-la na medida em que o processo de socialização inscreve o indivíduo no mundo objetivo e no universo subjetivo das relações sociais, sendo ao mesmo tempo produto destas interações e sujeitos desse processo.

Seguindo uma abordagem centrada no indivíduo, as teorias psicodinâmicas vêem o comportamento como o produto das forças psicológicas que interagem dentro do indivíduo, as quais são dinâmicas e, freqüentemente, derivadas de processos inconscientes. Dentre os teóricos mais expressivos da psicodinâmica encontram-se: Sigmund Freud (criador da psicanálise), Carl Jung, Alfred Adler, Karen Horney e Erik Erikson.

Para Freud a conduta humana é determinada fundamentalmente por processos inconscientes, resultantes da interação das instâncias psíquicas *id*, *ego* e *superego*, estruturas

estas, formadas a partir do processo de desenvolvimento do sujeito em suas primeiras interações com as figuras parentais e de sua inserção no mundo sócio-cultural.

De acordo com a perspectiva psicanalítica, a estruturação da criança, enquanto sujeito do inconsciente, se dá pela passagem de uma fase do desenvolvimento denominada de complexo de Édipo, momento de formação do “superego ou ideal do ego” (FREUD, 1923, P.42-54). Esta instância, o superego, “tem a missão de reprimir o complexo de Édipo” (FREUD, 1923, P.49), momento no qual a criança internaliza a lei, as proibições, as regras sociais, a moral, e no qual se instaura uma forma de funcionamento psíquica que pode favorecer os laços grupais e a convivência social mais de acordo com regras coletivas. Importante salientar que, embora Freud não tenha feito referência a uma dimensão simbólica deste processo de internalização da lei, o desenvolvimento da teoria psicanalítica posterior aos seus escritos, principalmente na teorização de outros psicanalistas como Jacques Lacan, permite conceber este construto teórico como uma compreensão do psiquismo humano pela via do simbólico, dimensão em que o homem se insere por se caracterizar enquanto ser de linguagem.

É, pois, esta dimensão simbólica e esta inserção no mundo da linguagem e da comunicação humana que dá ao homem a sua condição de socialização, de inserção grupal com possibilidades de estabelecer laços afetivos, sociais, regras coletivas e tudo o mais na realidade vivida que exija simbolização. Ou seja, para o homem e seus grupos sociais qualquer realidade será sempre simbólica, mediada por subjetividade. Simbolização de tudo que o cerca. E é justo esta condição que coloca ao homem um imperativo para que simbolize e dê significações ao que os sentidos percebem. Condição que explica parcialmente a diversidade da cultura humana, das suas produções artísticas, sua flexibilidade de adaptação, sua criatividade e inventividade.

A partir destes pressupostos é possível perceber que, se o homem individualmente é fruto do seu grupo e das condições socialmente estabelecidas, é ao mesmo tempo ator da construção dos grupos, qualquer que seja ele, em qualquer parte do planeta. Participa ativamente da subjetividade inerente também aos grupos e se relaciona com outros indivíduos em uma espécie de rede simbólica de significações que permite aos grupos e a cada indivíduo comunicar, fazer laços, desconstruir laços e depois reconstruir, criar culturas, regras, costumes, tudo enfim.

Neste estudo, que pretende identificar o significado do trabalho construído pelos policiais militares, é importante compreender o homem a partir desta dimensão simbólica, que entrelaça signos, significados e significações, que é ao mesmo tempo subjetiva e fruto das diversas interações sociais e inserções grupais as quais o sujeito está submetido e que lhe imprimem as marcas (redes de significações e significados) construídas sócio-histórico-culturalmente pela coletividade.

Na teoria de Freud (1923), ao longo do desenvolvimento do indivíduo, o papel do pai como representante da lei, lei esta que efetivamente instaura a dimensão simbólica, vai sendo exercido por outras figuras, parentais ou não, mas que se constituem para o sujeito enquanto figuras de autoridade, permanecendo suas injunções e proibições poderosas no ideal do ego, continuando a exercer psiquicamente a censura moral, e mesmo Freud dá alguns sinais de que este processo é simbólico:

Devido a maneira pela qual o ideal do ego se forma[....]o que pertencia à parte mais baixa da vida mental de cada um de nós é transformado no que é mais elevado na mente humana pela nossa escala de valores (FREUD, 1923, p.51).

Assim, a origem da moralidade para o sujeito está, de acordo com a teoria psicanalítica, no complexo de Édipo, ou seja, para solucionar este complexo, quando a criança vivencia sentimentos ambivalentes de amor e ódio pelo pai e/ou mãe, a criança se identifica com o genitor do mesmo sexo, assimilando seus valores e incorporando suas regras.

Dentro de uma perspectiva da teorização comportamentalista ou *behaviorista*, a conduta humana foi concebida inicialmente pelos teóricos desta corrente, como resultante de um processo de condicionamento, ou seja, através da associação entre estímulos e respostas, os comportamentos tenderiam a se repetir quando reforçados, enquanto que seriam extintos aqueles que fossem punidos. John Watson (1913 apud HERRNSTEIN, R. J. e BORING, E. G. 1971), fundador da corrente teórica behaviorista, sustentava que “animais e homens adquiriam novos comportamentos através do condicionamento e continuavam a se comportar enquanto os estímulos apropriados estivessem agindo”, dava-se ênfase, portanto ao ambiente como determinante do comportamento.

Avançando na construção teórica behaviorista, Skinner (1975) explica o comportamento em função das contingências de reforço que o mantém, ou seja,

[...] uma resposta bem sucedida é selecionada por suas conseqüências, da mesma maneira que na teoria da evolução, as mutações teriam sido selecionadas por suas contribuições à sobrevivência da espécie em questão [...] (SKINNER, 1975, p.11)

Entende-se, desse modo, que se determinada conduta humana tem como conseqüência uma série de resultados agradáveis ao indivíduo esta ação tende a se repetir, ao passo que, se a conduta é seguida de conseqüências desagradáveis, esta tende a ser desempenhada com menor freqüência, ou mesmo ser extinta, mesmo em situações similares.

Uma perspectiva contemporânea da corrente comportamentalista é a teoria da aprendizagem social, sendo Bandura (1984) um dos seus autores mais expressivos. Segundo esse autor, o homem é dotado de capacidades que lhe conferem possibilidades de autodireção, não sendo dirigido por instâncias internas, nem sendo passivo às influências externas. Esse autor, assim como os primeiros behavioristas, reconhece o papel reforçador e controlador das conseqüências do comportamento, porém, diferentemente dos demais, afirma que o efeito do reforço depende da mediação cognitiva, ou seja, somente a partir da cognição o indivíduo é capaz de associar o comportamento ao reforço e antecipar representativamente o reforço, como diz Bandura:

As pessoas podem representar as influências externas simbolicamente, usando posteriormente estas representações como guia de suas ações; podem resolver problemas simbolicamente sem necessidade de levar à prática as distintas alternativas; podem prever as conseqüências prováveis das distintas ações e alterar sua conduta de modo coerente (BANDURA, 1984, p.59).

Em uma abordagem também psicológica e próxima de alguns pressupostos comportamentalistas, a teoria construtivista de Jean Piaget e o enfoque cognitivo-evolutivo de Kohlberg, ambos influenciados pela filosofia Kantiana e o pensamento sociológico de Durkheim, concebem o indivíduo como agente do processo moral, enfatizando o julgamento moral, a possibilidade de conhecimento do certo e do errado ou o que o sujeito julga como certo ou errado.

Piaget (1932 *apud* Biaggio e Kohlberg, 2002) afirma que o julgamento moral evolui, passando por etapas paralelas ao desenvolvimento cognitivo em geral, tendo por base a dimensão heteronomia – autonomia, isto é, a criança passa de uma moral de autoridade imposta para uma moral autônoma, construída a partir da própria consciência individual.

Ao se debruçar sobre as questões da construção moral, Piaget mostrou que existem dois planos no pensamento moral: o pensamento moral afetivo ou experiência moral, construído progressivamente através da ação do indivíduo, da vivência dos fatos e conflitos a partir das suas interações sociais, e o pensamento moral teórico ou verbalizado, o qual surge no momento em que o indivíduo é levado a julgar seus próprios atos ou o de outras pessoas que lhe interessam. Piaget defende a idéia de que a moral depende do tipo de relação social que o indivíduo mantém com os demais e que existem tantos tipos de moral como de relações sociais (LA TAILLE, 1992).

Baseado na teoria psicogenética de Piaget, Kohlberg estudou as formas pelas quais os indivíduos constroem julgamentos e justificativas sobre dilemas morais, desenvolvendo seu modelo de desenvolvimento do julgamento moral, o qual postula que as pessoas não nascem morais, que o comportamento moral evolui a partir de etapas e de oportunidades que ocorrem ao longo da vida dos indivíduos, que o sujeito aprende a construir

as regras ou normas morais vivendo em sociedade, e a maturidade moral muitas vezes só pode ser alcançada pelo adulto.

Kohlberg destaca o papel relevante do outro na construção moral, ao dizer que é vivendo em sociedade, interagindo com diversos outros sociais, sejam os pais, familiares, professores, que a criança aprende a construir regras e normas morais, que lhe permitirão a ação necessária para que a própria criança construa estruturas morais autônomas, para que possa viver e conviver em sociedade.

As teorias cognitivo-sociais consideram o comportamento como resultado da interação entre as cognições, experiências passadas e de aprendizagem e o ambiente imediato, atribuindo papel relevante ao contexto sócio-histórico-cultural no qual o indivíduo está inserido e onde é atuante: “A moralidade é por natureza social e o desenvolvimento de sujeitos morais nunca pode ser atingido sem o desenvolvimento de uma sociedade moral” (BIAGGIO, 2002, p.52).

A corrente Interacionista Simbólica, cujos autores mais expressivos são Berger e Luckmann e Strauss, adota uma visão da conduta humana onde se destaca a preponderância do papel dos valores na determinação do comportamento humano. Para essa corrente teórica, os indivíduos agem de acordo com suas crenças e é na infância pós-edipiana que se dá o processo de socialização primária, momento básico para interiorização de regras, normas, formação de valores e crenças. No entanto, nesta perspectiva, é defendido que este processo de interiorização de regras e normas prolonga-se por toda a vida do indivíduo, haja vista sua participação em novos universos de interação social. O sistema de valores seria, portanto, de acordo com o Interacionismo Simbólico, anterior a todos os outros sistemas sociais e a interiorização de normas, regras e tomadas de decisões a que os indivíduos são submetidos ao longo da vida são reguladas pelos valores preexistentes, incorporados no processo de socialização primária (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2002).

Assim, seguindo a perspectiva Interacionista Simbólica, as possibilidades de ação e escolhas dos indivíduos ao longo da vida seriam reguladas e determinadas por suas crenças e valores. A realidade social seria, portanto, fruto de uma construção humana, dada a partir da interação que o indivíduo estabelece com os diversos grupos sociais, seguindo um processo dialético de interpretação, reinterpretação, construção e reconstrução dessa realidade, dada a partir da influência e transformação de critérios e padrões preexistentes, que são característicos de sua cultura e nos quais suas ações se baseiam (VASCONCELOS & VASCONCELOS, 2002).

Contrapondo-se ao modelo proposto pela corrente Interacionista Simbólica, Renaud Sainsaulieu afirma que a conduta humana seria não somente determinada pelos valores internalizados no processo de socialização primária, mas influenciada fortemente pelas condições e problemas vivenciados pelo ator social no seu momento presente, assim como pela posição que ocupa em determinado contexto de ação específico (VASCONCELOS & VASCONCELOS, 2002).

Questionando o princípio da anterioridade do sistema de valores sobre os outros sistemas sociais, Festinger (1957 *apud* VASCONCELOS & VASCONCELOS, 2002) defende, a partir de seus trabalhos sobre dissonância cognitiva, o argumento da não-determinação da ação humana. O processo cognitivo definido por aquele autor seria “todo conhecimento, opinião ou crença do indivíduo a respeito de si mesmo, de seu comportamento ou dos fatos relativos a um contexto de decisão”. Ao longo da vida, o indivíduo enfrentaria situações de dissonância ou oposição entre diferentes cognições, gerando uma situação de impasse e desconforto psicológico, a qual tentaria reduzir adotando estratégias como revisão e contestação de seus valores de base, adoção de novos valores, ou conservação dos valores e mudança em sua ação.

Desse modo, pelos estudos de Festinger (1957 *apud* VASCONCELOS & VASCONCELOS, 2002), partindo de uma visão não-linear de causa-efeito, mas sim de uma visão sistêmica, os valores não determinariam o comportamento e vice-versa, assim como, os comportamentos de um indivíduo poderiam gerar novos valores, fazendo-o questionar seus valores antigos, ou de outro modo, poderiam reforçá-los ainda mais.

A ação humana seria influenciada por elementos incertos, novos, que vão além dos princípios e ideais nos quais as pessoas imaginam basear sua ação. O contato com novas culturas, normas de comportamento e sistemas modifica os critérios de decisão anteriores das pessoas (SAINSAULIEU E FREIDBERG, 1993 *apud* VASCONCELOS & VASCONCELOS, 2001, p.2).

A conduta humana seria marcada pelo processo de subjetivação, pelo efeito de posição, ou seja, dependente da “posição que o ator social ocupa em um contexto de ação específico” (experiência presente) e também pelo efeito de disposição das características mentais, cognitivas e afetivas, traços de personalidade do indivíduo (resultantes dos processos de socialização passada) (BOUDON, 1991 *apud* VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2001).

Um estudo nacional que analisou os desvios de comportamento entre policiais militares foi desenvolvido por Brito (2003) na Polícia de Minas Gerais. O estudo teve como objetivo identificar entre os policiais praticantes de transgressões, atos ilícitos e suicídio, indivíduos que haviam sido contra-indicados nos testes psicológicos para ingresso na Polícia Militar de Minas Gerais. Os resultados levaram o autor a concluir que entre os policiais autores de condutas desviantes havia uma grande incidência de contra-indicados nos testes psicológicos. Observou-se, por outro lado, que em vários casos de condutas desviantes ou ilícitas não houve qualquer contra-indicação nos exames psicológicos durante o processo seletivo.

Brito (2003), fundamentando os resultados do seu estudo a partir das teorias da personalidade, diz:

[...]a personalidade do indivíduo pode sofrer modificações com o passar dos anos, de modo que um teste psicológico aplicado em épocas diferentes em uma mesma pessoa e sob condições semelhantes pode apresentar resultados diferentes. Neste caso, as modificações podem ter fatores determinantes múltiplos, como as causas biológicas, relacionadas aos aspectos da individualidade, ou sociais, motivadas por imposições de normas, regulamentos, valores, situação sócio-econômica e padrões de convivência, estabelecidos pela sociedade ou pela Organização na qual o indivíduo trabalha [...] (BRITO, 2003, P.70).

A partir da literatura revisada neste estudo, entende-se que a conduta humana é ao mesmo tempo marcada pelo processo de construção e individuação do sujeito, entendendo-o como agente deste processo, mas ao mesmo tempo, que só é possível pensá-lo como sujeito, no momento de sua entrada no registro simbólico, entendendo que é o simbólico que inscreve o sujeito no social. É através da linguagem que lhe é dada a possibilidade de representar a realidade social, criar e atribuir significados às suas experiências que, deste modo, são subjetivas e ao mesmo tempo coletivas. Concebe-se, assim, a conduta humana como resultante da interação entre as marcas e traços individuais e os sucessivos processos de socialização a que o indivíduo está submetido.

Desse modo, admite-se que a conduta desviante além de estar associada ao processo de estruturação do sujeito, a transtornos de personalidade, possa, também, estar relacionada ao processo de socialização secundário, quando em função das condições adversas de trabalho, do empobrecimento da tarefa, este passa a ser percebido pelo indivíduo como sem sentido, não conferindo satisfação, nem proporcionando reconhecimento e realização.

Abordou-se neste capítulo as concepções revisadas na literatura acerca da conduta humana, mais especificamente, da formação do julgamento moral, determinantes da conduta ético-profissional e dos seus desvios. No próximo capítulo será descrito o método de pesquisa adotado no presente estudo.

4 O MÉTODO DE PESQUISA

Este capítulo apresenta a metodologia adotada neste estudo. Inicialmente será apresentado o desenvolvimento do estudo, seguido do problema de partida e hipóteses testadas. Na seqüência serão apresentados os objetivos da pesquisa, a caracterização dos participantes do estudo e o instrumento adotado para coleta dos dados. Para finalizar o capítulo será apresentado o modelo de análise e descrito o processo de análise.

4.1 DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO

O desenvolvimento do presente estudo ocorreu em três momentos distintos, sendo o primeiro de pesquisa bibliográfica sobre os temas significado do trabalho e conduta humana, mais especificamente conduta ético-profissional, em que se buscou conhecer o estado da arte sobre os temas abordados, principais tendências e estudos empíricos realizados no Brasil e em outros países. Tal pesquisa viabilizou a delimitação do objeto de estudo e o modelo de análise a ser adotado, bem como a identificação do instrumento de pesquisa utilizado.

A fase seguinte, de coleta de dados, pode ser subdividida em dois momentos: num primeiro momento foi realizado um teste piloto, no qual foram realizados testes de hipótese e correlações com intervalo de confiança de 95% (p -value $<0,05$), tendo sido utilizada uma amostra de 116 cadetes militares. No teste piloto também foram identificadas, através de questão aberta, as concepções de trabalho.

As concepções de trabalho mais evocadas foram utilizadas em substituição às concepções de trabalho descritas no IST – Inventário do Significado do Trabalho desenvolvido por Borges (1988), que não foram identificadas nesta amostra.

O teste piloto foi aplicado na Academia de Polícia Militar da Bahia, onde os cadetes responderam aos questionários sob a assistência da pesquisadora e de um ajudante de pesquisa.

O segundo momento da coleta de dados consistiu na aplicação do questionário aos policiais militares que compuseram as três amostras deste estudo.

Inicialmente o desenho do estudo era formado por uma amostra composta de 113 policiais militares subdivididos em dois grupos: o primeiro composto por policiais elogiados pela organização Polícia Militar por suas condutas e um segundo grupo formado por policiais com algum registro de ocorrência de “condutas transgressoras ou desviantes e praticantes de delitos”.

Ao longo do desenvolvimento do estudo percebeu-se que as “condutas desviantes e delitivas”, as quais caracterizavam a composição do segundo grupo, abrigavam uma diversidade de graus de gravidade das transgressões, de forma que, mantê-las num mesmo grupo, poderia gerar distorções no presente estudo. Tais condutas variavam desde falta ao serviço, descumprimento de ordens de superiores das mais diversas, até formação de quadrilha, assaltos, homicídios, etc.

Diante do acima exposto optou-se pela composição de três grupos, sendo o primeiro formado por policiais com condutas elogiadas pela corporação militar, o segundo composto por policiais que se encontram detidos por prática de delitos, cujas condutas estão previstas no Código Penal e vão de encontro às normas e regras da sociedade como um todo. O terceiro grupo é composto por policiais que estão em exercício de suas atividades profissionais e receberam algum tipo de punição, em função da prática de condutas consideradas desviantes, caracterizadas como práticas indisciplinadas e que vão de encontro aos valores e normas da Instituição Polícia Militar, tais como falta ao serviço, abuso de poder e autoridade, não cumprimento de determinações superiores, agressão física e moral, ameaça,

falta à atividade física, porte ilegal de arma, discussão com colegas, dentre outras de semelhante gravidade.

A aplicação do questionário aos policiais com condutas elogiadas e os punidos, mas que se encontram em exercício de suas atividades profissionais, foi realizada na sede do Comando Geral da PM-Ba em Salvador, sob a assistência da pesquisadora, onde os mesmos compareceram em momentos distintos, após convocação feita pela corporação. Aos policiais autores de condutas delitivas foi aplicado o questionário também sob a assistência da pesquisadora, no Batalhão de Lauro de Freitas, onde localiza-se a unidade de detenção dos policiais militares.

Após fase de coleta os dados foram tabulados e preparados para análise estatística, tendo sido utilizado o SPSS - *Statistical Package for Social Science* para calcular as frequências, os escores e as médias.

4.2 PROBLEMA DE PARTIDA

A pergunta de partida da presente pesquisa foi elaborada da seguinte forma: O significado do trabalho construído pelos policiais militares tem relação com o quadro de condutas desviantes da PM baiana?

4.3 HIPÓTESES

Esta pesquisa foi delineada tendo a seguinte hipótese central a ser verificada:

O significado do trabalho construído pelo policial militar tem relação com a conduta ético-profissional dos policiais militares baianos.

Como forma de operacionalizar o estudo e verificação da hipótese, esta foi dividida em 8 sub-hipóteses, consideradas questões norteadoras da pesquisa, são elas:

H 1 - Os policiais com algum quadro de conduta desviante apresentam um índice de centralidade do trabalho menor do que os policiais elogiados por suas condutas;

H 2 - Os resultados ou objetivos valorados do trabalho são diferentes entre os policiais militares autores de condutas desviantes e delitivas e os elogiados por suas condutas;

H 3 - Há uma diferença de percepção acerca das normas sociais relativas ao trabalho entre os policiais militares autores de condutas desviantes e delitivas e os elogiados por suas condutas;

H 4 - O trabalho esvaziado de sentido individual, existencial e social está relacionado a ocorrência de condutas desviantes e delitivas;

H 5 - O trabalho do policial militar praticante de condutas desviantes e delitivas é percebido por ele como empobrecido de sentido individual e social;

H 6 - Há uma dissonância entre os atributos descritivos (o real) e valorativos (o ideal) do trabalho para o policial militar baiano;

H 7 - Policiais militares elogiados por suas condutas apresentam um nível de dissonância menor entre os atributos descritivos e valorativos do trabalho do que os policiais autores de condutas delitivas e desviantes ;

H 8 - O grau de dissonância elevado entre os atributos valorativos e descritivos do trabalho está relacionado à ocorrência de transgressões, condutas delitivas e desviantes.

4.4 OBJETIVOS

O objetivo do presente estudo é verificar a relação entre o significado do trabalho e a conduta ético-profissional do policial militar baiano, tendo como objetivos específicos:

- a) descrever o significado do trabalho para os policiais militares baianos nas suas dimensões de centralidade, resultados e objetivos valorizados, normas sociais e atributos descritivos e valorativos;
- b) comparar o significado do trabalho para os policiais praticantes de condutas desviantes e os policiais condecorados por condutas meritórias nas suas dimensões de centralidade, produtos valorizados, normas sociais e atributos descritivos e valorativos;
- c) verificar se o trabalho é percebido como fonte de identidade pessoal e produtor de sentido individual e existencial pelo policial militar baiano;
- d) verificar o grau de consonância ou dissonância entre os atributos descritivos e valorativos do trabalho do policial militar e sua possível associação com o quadro de condutas ético-profissionais;

4.5 AMOSTRA

A amostra é composta por três grupos, sendo o primeiro formado por policiais com condutas elogiadas, o segundo composto por policiais que se encontram detidos por prática de delitos, cujas condutas estão previstas no Código Penal e vão de encontro às normas e regras da sociedade como um todo. O terceiro grupo é composto por policiais que foram punidos por condutas desviantes, mas encontram-se em exercício de suas atividades profissionais, sendo estas condutas caracterizadas como práticas indisciplinadas e que vão de encontro aos valores e normas da Instituição Polícia Militar, tais como falta ao serviço, abuso

de poder e autoridade, não cumprimento de determinações superiores, agressão física e moral, ameaça, falta à atividade física, porte ilegal de arma, discussão com colegas, dentre outras de semelhante gravidade.

O estudo contou com a participação de um total de 113 policiais militares, sendo a amostra caracterizada por 86,5% do gênero masculino e 13,5% do gênero feminino, vide Tabela 1; 78,2% são naturais da cidade do Salvador e 21,8% naturais do interior da Bahia; 13,3% estão na faixa etária entre 25 a 29 anos, 31% têm entre 30 a 34 anos, 26,5% têm de 35 a 39 anos e 16,8% têm de 40 a 44 anos e 12,4% estão acima de 44 anos de idade; 41,3% são católicos, 31,2% pertencem a outras religiões cristãs, 7,3% têm outras crenças e 20,2% não têm religião; 50% da amostra é casada, 33,9% é solteira e 7,1% é divorciada.

Com vistas a diminuir a interferência de outras variáveis não analisadas neste estudo, como nível de escolaridade, por exemplo, as amostras, como pode ser visto na Tabela 2, foram constituídas por praças (73,3% de soldados e 26,7% de sargentos), cujo grau de escolaridade requerido atualmente é o 2º grau, apesar de esta amostra ainda ser composta por 11,6% policiais com nível de escolaridade de 1º grau.

Tabela 1: Características Pessoais dos Participantes

Variáveis	Percentual	Variáveis	Percentual
Gênero (n = 113)		Origem (n = 113)	
masculino	86,5	capital Salvador	78,2
feminino	13,5	interior da Bahia	21,8
Idade (n = 113)		Estado civil (n = 113)	
de 25 a 29 anos	13,3	Solteiro	33,9
de 30 a 34 anos	31,0	Casado	50,0
de 35 a 39 anos	26,5	Divorciado	7,1
de 40 a 44 anos	16,8	Outros	8,9
acima de 44	12,4	Religião (n = 113)	
Escolaridade (n = 113)		Católica	41,3
1º grau	11,6	outras religiões cristãs	31,2
2º grau	74,1	outras crenças	7,3
3º grau	14,3	não tem religião	20,2
Número de empregos (n = 113)		Tempo de trabalho (n = 113)	
1 emprego	20,2	até 8 anos	5,4
2 empregos	29,4	de 9 a 12 anos	18,8
3 empregos	25,7	de 13 a 16 anos	20,5
4 empregos	9,2	de 17 a 20 anos	24,1
5 empregos	8,3	de 21 a 24 anos	12,5
6 ou mais empregos	7,3	acima de 24 anos	18,8
Quantas pessoas sustenta (n = 113)		Valor bruto da renda familiar (n = 113)	
1 pessoa	8,1	até R\$ 300,00	9,7
2 pessoas	13,5	de R\$ 301,00 a R\$ 600,00	6,8
3 pessoas	18,9	de R\$ 601,00 a R\$ 900,00	19,4
4 pessoas	31,5	de R\$ 901,00 a R\$ 1200,00	24,3
5 pessoas	12,6	de R\$ 1201,00 a R\$ 1500,00	16,5
6 pessoas	8,1	de R\$ 1501,00 a R\$ 1800,00	7,8
7 ou mais pessoas	7,2	acima de R\$ 1800,00	15,5
Única pessoa que provê o sustento (n = 113)			
não	35,8		
sim	64,2		

A delimitação da amostra seguiu o corte temporal de ocorrência de desvios de conduta no ano de 2003 e 2004, em função da limitação de disponibilidade da informação ser relativa somente a este período.

As três amostras acima descritas ficaram assim distribuídas: 53,1% por policiais com condutas elogiadas, 23% por policiais detidos por prática de condutas delitivas e 23,9% por policiais com condutas desviantes praticantes de transgressões leves, conforme representada na Tabela 2.

Tabela 2: Características Ocupacionais dos Participantes

Variáveis	Percentual	Variáveis	Percentual
Patente (n = 113)		Acidentes de trabalho (n = 113)	
soldado	73,3	nenhum acidente	50,9
sargento	26,7	um acidente	19,4
Tempo de corporação(n = 113)		dois acidentes	13,9
até 8 anos	23,6	três acidentes	7,4
de 9 a 12 anos	24,5	quatro ou mais acidentes	8,3
de 13 a 16 anos	16,4	Tipo de conduta (n = 113)	
de 17 a 20 anos	15,5	Elogiada	53,1
de 21 a 24 anos	9,1	Delitiva - PMs detidos	23,0
acima de 24 anos	10,9	Desviante	23,9
Participa de eventos da associação de classe (n = 113)			
nunca	42,5		
poucas vezes	49,6		
muitas vezes	8,0		

4.6 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de pesquisa utilizado para identificação do significado do trabalho construído pelos policiais militares baianos, vide Apêndice A, é uma adaptação do questionário proposto pela Equipe MOW (1987) e adaptado por Soares (1992). Foram utilizadas as questões do referido questionário que identificam as dimensões *centralidade*, *resultados* ou *objetivos valorados* e *normas sociais*. Foi inserida no questionário uma medida de identificação dos atributos descritivos e valorativos adaptada do IST (Inventário de

Significado do Trabalho) desenvolvido por Borges (1995 *apud* BORGES, 1998-a) e aperfeiçoado por Borges (1999).

A versão do IST aperfeiçoada pela autora, consta de 68 itens e é aplicável a indivíduos com grau de instrução a partir do 3º ciclo do Ensino Fundamental. Na versão adaptada do referido inventário, utilizada neste estudo, foram substituídos alguns itens, que não tiveram evocações significativas no teste piloto aplicado a uma amostra de cadetes militares, por questões que se mostraram estatisticamente significantes ($p < 0,05$), ficando o quesito com 30 itens (vide APÊNDICE A).

Foi utilizada também uma questão aberta, objetivando identificar os valores atribuídos ao trabalho por esta categoria profissional, na qual o policial era levado a descrever todas as evocações que a palavra *Trabalho* lhe sugeria. A utilização da questão aberta se baseou em uma crítica apontada pela literatura (BRIEF E NORD, 1990 *apud* BORGES, 1998-a), no que diz respeito à necessidade de se ampliar o leque de concepções e valores relativos ao trabalho nas pesquisas sobre o tema.

4.7 MODELO DE ANÁLISE

O modelo de análise, como pode ser visto na Figura 1, integra todas as variáveis mensuradas no presente estudo empírico, evidenciando a relação que se buscou investigar na presente pesquisa. No primeiro bloco, temos a variável central desta pesquisa, o *significado do trabalho*, a qual apresenta-se composta pelas dimensões ou facetas investigadas neste estudo: Centralidade absoluta e relativa do trabalho, normas sociais, resultados ou produtos e objetivos valorizados do trabalho, atributos valorativos e descritivos e a importância do trabalho como fonte de identidade pessoal.

As dimensões do significado do trabalho investigadas encontram-se desdobradas em seus indicadores, como mostra a Figura 1, e foram descritas a partir de um

estudo comparativo entre as amostras compostas por policiais elogiados por sua conduta, policiais detidos por prática de delitos e policiais autores de condutas desviantes.

De acordo com o modelo proposto, o indivíduo constrói o significado do trabalho a partir das diversas relações inerentes ao processo de socialização, o qual por sua vez, imprime marcas na conduta humana, sejam derivadas do processo primário de socialização, no qual, como já foi dito anteriormente, o sujeito se estrutura a partir das relações com as figuras parentais, seja pelos processos de socialização secundários, aos quais o indivíduo está submetido ao longo de toda sua existência e no qual o trabalho assume papel de grande relevância.

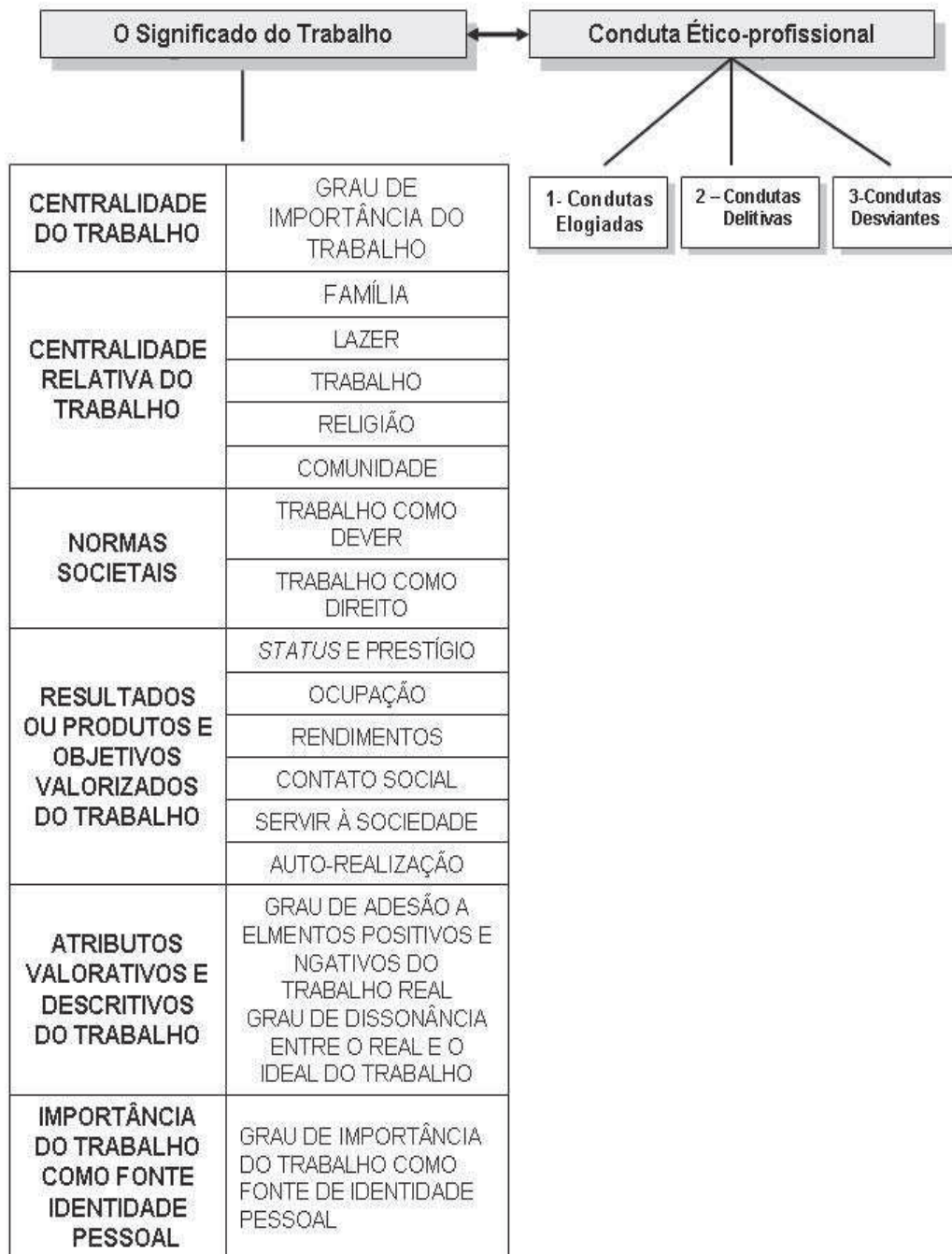


Figura 1: Modelo de Análise

Fonte: Elaborado pela autora

4.8 ANÁLISE DOS DADOS

O processo de análise foi iniciado com a preparação do banco de dados com a utilização do SPSS - *Statistical Package for Social Science* -, versão 11.5. A estratégia de pesquisa é caracterizada pelo uso de dados quantitativos e emprego de procedimentos estatísticos descritivos e inferenciais. Foram realizadas análises descritivas simples (frequências e médias), análises para testar a associação entre variáveis categóricas (teste de qui-quadrado) e análises para testar a associação entre variáveis categóricas e variáveis contínuas (análise de variância - ANOVA). Foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças que apresentaram um $p < 0,05$.

5 ESTUDO DE CASO NA PM BAIANA

O presente capítulo, que está dividido em três partes, constitui o estudo empírico propriamente, no qual será apresentada inicialmente a organização Polícia Militar da Bahia, alvo deste estudo e, em seguida, os casos de desvios de conduta praticados por policiais militares. Por último, serão apresentados os resultados encontrados a partir da identificação do significado do trabalho para as três amostras pesquisadas e a discussão a partir da revisão de literatura.

Na terceira parte deste capítulo serão descritos inicialmente os dados referentes a variável central da pesquisa, *significado do trabalho*, em suas dimensões *centralidade absoluta e relativa, resultados ou produtos valorizados do trabalho, normas sociais e atributos valorativos e descritivos* para a amostra global e, em seguida, para cada grupo de participantes. Serão estabelecidos, na seqüência, comparativos entre as amostras e, por fim, estabelecido um comparativo em relação a outros estudos empíricos nacionais e internacionais.

A discussão será travada girando em torno da questão de partida da pesquisa: O significado do trabalho construído pelos policiais militares tem relação com o quadro de condutas desviantes da PM baiana?

5.1 APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO POLÍCIA MILITAR DA BAHIA: OBJETO DESTE ESTUDO DE CASO

A Polícia Militar da Bahia foi criada em 17 de fevereiro de 1825 por decreto imperial de autoria do Imperador D.Pedro II, sendo denominada na época de Corpo de Polícia, passando, somente em 1946, a ser designada como Polícia Militar da Bahia.

Com vistas ao cumprimento de sua missão institucional, a Polícia Militar do Estado da Bahia presta à sociedade baiana os serviços de: policiamento ostensivo fardado de segurança; policiamento de trânsito urbano e rodoviário; policiamento de florestas e mananciais; prevenção e combate a incêndio, busca e salvamento; garantia do exercício do poder de polícia dos órgãos públicos, especialmente os da área fazendária, sanitária, de proteção ambiental, de uso e ocupação do solo e do patrimônio cultural; ação preventiva e imediata, como forma de dissuasão em locais ou áreas específicas, onde se presume possível perturbação da ordem.

A Corporação conta atualmente com um efetivo de aproximadamente 29.892 policiais, sendo 26.112 do gênero masculino e 3.780 do gênero feminino, 1.924 são oficiais e 27.968 praças, distribuídos 15.697 policiais em unidades operacionais sediadas na Região Metropolitana de Salvador e 14.195 em municípios do interior baiano.

A Cidade do Salvador e Região Metropolitana contam com um total de quatro Batalhões, trinta e seis Companhias Independentes, dois Esquadrões Especializados e seis Grupamentos de Bombeiros na Região Metropolitana de Salvador. Nas cidades do interior do Estado a Polícia Militar conta com dezenove Batalhões, trinta e cinco Companhias Independentes, duas Companhias Especializadas e oito Grupamentos de Bombeiros.

A estrutura organizacional da Polícia Militar é rigidamente hierarquizada, constituindo-se a hierarquia e disciplina as bases institucionais da organização. De acordo com o Art. 3º da Lei nº 7.990 de 27 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia, define-se por hierarquia policial militar a organização em carreira da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar, consubstanciada no espírito de acatamento à seqüência de autoridade” e, por disciplina:

a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo policial militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo (BAHIA, 2001, p.1).

Os postos e graduações da escala hierárquica são os seguintes:

I – Oficiais:

- a) Coronel PM;
- b) Tenente Coronel PM;
- c) Major PM;
- d) Capitão PM;
- e) 1º Tenente PM.

II – Praças Especiais:

- a) Aspirante a Oficial PM;
- b) Aluno a Oficial PM;
- c) Aluno do Curso de Formação de Sargentos PM
- d) Aluno do Curso de Formação de Soldados PM.

III – Praças:

- a) Sargento PM;
- b) Soldado PM 1ª Classe.

Segundo a Lei nº 7.990 de 27 de dezembro de 2001, considera-se posto o grau hierárquico do Oficial, conferido por ato do Governador do Estado e registrado em Carta Patente, considerando-se Graduação o grau hierárquico do Praça conferido pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

O ingresso na Polícia Militar se dá através da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, tendo como pré-requisitos: ser brasileiro; ter entre 18 e 30 anos de idade; estar em dia com o Serviço Militar Obrigatório e com a Justiça eleitoral; possuir idoneidade moral, aptidão física e mental; possuir estatura mínima de 1,60 m. para os

homens e 1,55 m. para as mulheres e possuir escolaridade ou formação profissional exigida ao acompanhamento do curso de formação a que se candidata.

Após ingresso na Polícia Militar, conforme disposto no Estatuto dos Policiais Militares, Lei nº 7.990 de 27 de dezembro de 2001, seção II, todo indivíduo deverá prestar compromisso de honra, afirmando aceitar e estar consciente das suas obrigações e deveres enquanto policial militar e, declarando estar disposto a cumpri-los.

O compromisso acima referido é manifesto em solenidade, momento em que o policial declara:

Ao ingressar na Polícia Militar do Estado da Bahia, prometo regular a minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens legais das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente ao serviço policial militar, à manutenção da ordem pública e à segurança da sociedade mesmo com o risco da própria vida (BAHIA, 2001, p.2).

O Estatuto dispõe ainda em seu Art.39³, p. 11 sobre a ética do policial militar, enaltecendo o sentimento do dever e dignidade deste, através de conduta moral e profissional irrepreensíveis em serviço ou fora dele. A conduta do policial militar pauta-se, portanto, como prevê o Estatuto no:

sentimento de servir à sociedade, traduzido pela vontade de cumprir o dever policial militar e pelo integral devotamento à preservação da ordem pública e à garantia dos direitos fundamentais da pessoa humana; no civismo e o respeito às tradições históricas; na fé na elevada missão da Polícia Militar; no orgulho do policial militar pela Instituição; no amor à profissão policial militar e o entusiasmo com que é exercida e no aprimoramento técnico-profissional. (BAHIA, 2001, p.11)

Os deveres do policial militar, de acordo com o Estatuto, provêm de uma reunião de vínculos morais e racionais que ligam o policial militar à pátria, à Instituição e à segurança da sociedade e do ser humano, e compreendem, essencialmente:

A dedicação integral ao serviço policial militar e a fidelidade à Instituição a que pertence; O respeito aos Símbolos Nacionais; A submissão aos princípios da legalidade, da probidade, da moralidade e da lealdade em todas as circunstâncias; A disciplina e o respeito à hierarquia; O cumprimento das obrigações e ordens recebidas, salvo as manifestamente ilegais; O trato condigno e com urbanidade a todos; O compromisso de atender com presteza ao público em geral, prestando com solicitude as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; A

³ O Art 39 do Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia encontra-se no Anexo A

assiduidade e pontualidade ao serviço, inclusive quando convocado para cumprimento de atividades em horário extraordinário (BAHIA, 2001, p.13).

A ascensão na carreira militar, de acordo com o Estatuto, seguem os critérios prioritariamente de antigüidade no posto ou graduação, seguido dos critérios de merecimento, bravura, “*post mortem*” e ressarcimento de preterição.

A promoção por antigüidade é baseada na precedência hierárquica de um oficial PM sobre os demais de igual posto, dentro de um mesmo Quadro, decorrente do tempo de serviço, enquanto que a promoção por merecimento fundamenta-se no conjunto de atributos e qualidades distintivas e que realçam o valor do policial militar entre seus pares, avaliados ao longo da sua carreira e no desempenho de cargos e comissões exercidos, em particular no posto que ocupa.

A promoção por bravura é dada em função do reconhecimento, pela Instituição,

[...] da prática, pelo policial militar, de ato ou atos não comuns de coragem e audácia, em razão do serviço que, ultrapassando os limites normais do cumprimento do dever, representem feitos indispensáveis ou úteis às operações policiais militares, pelos resultados alcançados ou pelo exemplo positivo deles emanados...] (BAHIA, 2001, p.38).

A promoção *post mortem* tem como objetivo:

[...]expressar o reconhecimento do Estado ao policial militar falecido no cumprimento do dever, ou em consequência deste, em situação em que haja ação para a preservação da ordem pública, ou em consequência de ferimento, quando no exercício da sua atividade ou em razão de acidente em serviço, doença, moléstia ou enfermidades contraídas no cumprimento do dever ou que neste tenham tido sua origem...] (BAHIA, 2001, p.35).

A promoção *em ressarcimento de preterição* pode ocorrer em casos extraordinários após o reconhecimento administrativo ou judicial sobre o direito do policial militar preterido à promoção que lhe caberia.

5.2 OS QUADROS DE DESVIO DE CONDUTA NA PM BAIANA

O Estado brasileiro tem tentado lidar nas últimas décadas, até agora sem muito sucesso, com um grave problema que aflige a sociedade de modo geral, que é a violência (multicausal e multideterminada) e a falta de segurança nos centros urbanos. Como agravante do caos vivido nas grandes metrópoles nacionais, acresce-se o problema da alta incidência de atos ilícitos praticados por policiais.

No que diz respeito às práticas desviantes possíveis de serem praticadas pelos policiais, a Organização Polícia Militar do Estado da Bahia prevê em seu Estatuto Art. 51⁴ um conjunto de transgressões caracterizadas como desrespeito à ordem, à disciplina e à hierarquia militar e no Art. 57⁵ os crimes já previstos no Código Penal Brasileiro, e passíveis das sanções disciplinares de advertência, detenção ou demissão.

A Polícia Militar baiana, através da sua Corregedoria, registrou no ano de 2003 um total superior a 764 (setecentos e sessenta e quatro casos) de transgressões praticadas por policiais militares, estando os casos registrados em 2003 distribuídos por tipo de conduta, como pode ser visto na Tabela 3.

Vale ressaltar que não foi possível identificar no ano de 2004 o número total de registros de condutas delitivas e desviantes, nem o quantitativo por tipo de transgressão em razão de não haver, até o momento em que os dados foram coletados, um padrão de coleta e arquivamento de dados e informações na organização em estudo.

O quantitativo das condutas mais frequentes e as de maior gravidade do ano de 2003 encontram-se descritas na Tabela 3. Caracterizam-se como *outros*, uma diversidade de transgressões com menor incidência, tais como: falta ao serviço, acidente de trânsito, abandono de serviço, danos ao material da fazenda pública, etc.

⁴ O Art 51 do Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia encontra-se no Anexo B

⁵ O Art 57 do Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia encontra-se no Anexo C

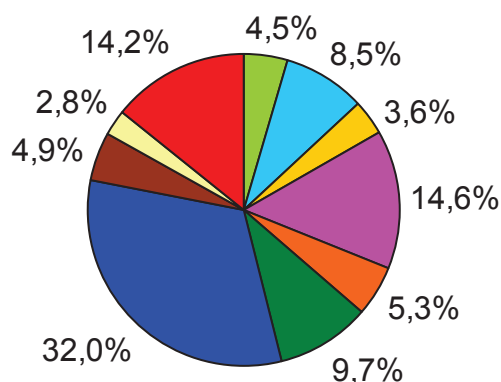
Tabela 3: Quadro de transgressões praticadas por policiais militares no ano de 2003

TRANSGRESSÕES	2003
Agressão física	126
Ameaça	56
Abuso de poder e Autoridade	34
Disparo de arma de fogo	27
Agressão moral	25
Homicídios	23
Porte ilegal de arma	20
Roubo	16
Lesões corporais	14
Furto	14
Insubordinação	14
Tentativa de homicídio	12
Extorção	10
Estelionato	08
Seqüestro	07
Formação de bando/quadrilha	07
Assalto	04
Tráfico de drogas	04
Invasão de domicílio	04
Outros	339
TOTAL	764

Ressalta-se que o número de casos de transgressões registrados possivelmente não corresponda à realidade de práticas desviantes e delitivas cometidas pelos policiais militares, visto que somente são contabilizados os dados de transgressões em que houve uma queixa formalizada junto à Corregedoria Militar e puderam ser provadas, uma vez que algumas apurações são arquivadas por falta de provas suficientes para atribuir responsabilidade ao policial militar.

5.3 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O POLICIAL MILITAR BAIANO

Com o objetivo de explorar, inicialmente, o leque de concepções e valores associados ao trabalho, solicitou-se através de questão aberta que os participantes da pesquisa escrevessem tudo que a palavra *trabalho* lhes fizesse lembrar. As respostas foram agrupadas em dez categorias de acordo com o conteúdo das evocações, como pode ser observado na Figura 2.



- Categoria 1 - trabalho como sacrifício, sofrimento
- Categoria 2 - trabalho como obrigação, dever esforço, carga, luta, lide, batalha
- Categoria 3 - favorece a construção da identidade
- ■ Categoria 4 - oportunidade de realização e satisfação pessoal
- Categoria 5 - contatos sociais, interação
- Categoria 6 - desenvolvimento de habilidades, competências
- ■ Categoria 7 - alcance de objetivos, rendimentos, sobrevivência pessoal e familiar
- Categoria 8 - contribuição à sociedade
- Categoria 9 - reconhecimento profissional
- ■ Categoria 10 - status, respeito e prestígio social, dignidade, honra, orgulho

Figura 2: Percentual de evocações por categoria

A categoria mais evocada, representando 32% das idéias evocadas, como pode ser verificado na Figura 2, associa trabalho à possibilidade de **alcance de objetivos, a rendimentos, sobrevivência pessoal e familiar**. Na 2ª categoria mais evocada, representando 14,6% das idéias surgidas, o trabalho é associado à **oportunidade de realização e satisfação**

peçoal, seguida da categoria que associa trabalho a **status, respeito e prestígio social, dignidade, honra e orgulho** (14,2%).

Os dados encontrados no presente estudo revelam congruência com a literatura, seja com os estudos internacionais como os do MOW (1987), Salanavova et al (1996), dentre outros já citados anteriormente, seja com os estudos nacionais como os de Soares (1992), Borges-Andrade e Nogueira (1995), Bastos (1995) e Borges (1998-a), em que se observa o caráter instrumental do trabalho, como um meio de alcance de objetivos, predominando as duas funções básicas: de sobrevivência, obtenção de rendimentos e a função de auto-expressão, possibilidade de auto-realização e satisfação pessoal.

Um outro aporte metodológico adotado para análise de conteúdo das categorias é procedente do campo de estudos sobre núcleo central das representações sociais⁶, o qual, segundo Bastos (2001), concebe o referido construto como um conjunto organizado e estruturado de pensamentos, idéias, informações, crenças, atitudes, valores e opiniões partilhados por membros de um grupo social. A perspectiva do núcleo central das representações vai defender a idéia de que as representações são um sistema estruturado por elementos centrais (*núcleo central*), os quais fundamentam modos de vida, garantindo a identidade e perenidade do grupo social e elementos periféricos, que, por sua vez, dizem respeito ao modo singular de o indivíduo conhecer, sendo caracterizado pela flexibilidade, adaptabilidade e heterogeneidade quanto aos seus conteúdos.

Esta perspectiva de análise favorece a emersão espontânea de conteúdos cognitivos dos sujeitos pesquisados, não lhes sendo, deste modo, impostas as representações sociais do pesquisador. Dois indicadores são utilizados: o da *frequência de evocação* (número

⁶ As Representações Sociais são amplamente estudadas por diversos campos das ciências sociais. A concepção adotada neste estudo foi introduzida no campo da Psicologia Social por Moscovici e refere-se a “um conjunto de conceitos, proposições e explicações, originado na vida cotidiana no curso de comunicações interpessoais...sistemas cognitivos com uma lógica e linguagem próprias...elas não representam simplesmente opiniões sobre, imagens de ou atitudes em relação a mas são em si mesmas, teorias ou campos de conhecimento destinadas à interpretação e construção da realidade”(Moscovici, 1974 *apud* Arruda, 2002, p.137)

de vezes em que a idéia apareceu na amostra) e o da sua *força de evocação*, a prontidão com que o conteúdo é evocado (dada por uma média aritmética da ordem em que a idéia havia sido evocada pelos integrantes da amostra; quanto menor a média, mais forte a evocação, indicativo de que a idéia teria sido a primeira a ser lembrada pelo indivíduo). O cruzamento entre esses dois indicadores, segundo Abric (1998 *apud* Bastos, 2001), permite se ter acesso ao núcleo central de uma rerepresentação.

As categorias de verbalizações foram hierarquizadas, como pode ser observado na Tabela 4, pela frequência e força com que foram evocadas, representando o conjunto de idéias da amostra sobre a palavra *trabalho*. Observa-se que a categoria 7, a qual associa trabalho a alcance de objetivos, rendimentos, sobrevivência pessoal e familiar, é a que apresentou maior frequência e força de evocação, ou seja, a idéia referida por um número maior de indivíduos e mais prontamente.

Tabela 4: Frequência, ordem e média de evocação das categorias

Categorias	N	Ordem N	Média	Ordem Média
Categoria 1 - trabalho como sacrifício, sofrimento	11	8	2,33	8
Categoria 2 - trabalho como obrigação, dever, esforço, carga, luta, lide, batalh	21	5	2,54	9
Categoria 3 - favorece a construção da identidade	9	9	3,29	10
Categoria 4 - oportunidade de realização e satisfação pessoal	36	2	1,76	3
Categoria 5 - contatos sociais, interação	13	6	1,88	5
Categoria 6 - desenvolvimento de habilidades, competências	24	4	2,06	6
Categoria 7 - alcance de objetivos, rendimentos, sobrevivência pessoal e famil	79	1	1,82	4
Categoria 8 - contribuição à sociedade	12	7	1,54	1
Categoria 9 - reconhecimento profissional	7	10	1,69	2
Categoria 10 - status, respeito e prestígio social, dignidade, honra, orgulho	35	3	2,11	7

A relação entre a frequência e a força de evocação das categorias é dada pelo par ordenado representado na

Figura 3 a seguir. Estabeleceu-se como ponto de corte a posição 6, ou seja, idéias que estiveram entre as seis mais fortes e mais frequentes, simultaneamente, integram o núcleo central. Observa-se que as categorias C 07 - alcance de objetivos, rendimentos,

sobrevivência pessoal e familiar e C 04 - oportunidade de realização e satisfação pessoal compõem o núcleo central, ou seja, representam idéias fortemente evocadas por um grande número de participantes.

No núcleo periférico encontram-se categorias que foram fortemente evocadas, mas não foram freqüentes e categorias que foram freqüentemente evocadas, mas com pouca força como as categorias C 08 – **trabalho como meio de contribuição à sociedade** , C 09 – **trabalho como forma de reconhecimento profissional** e C 05 - **trabalho como possibilidade de contatos sociais e interação** C 02 - **trabalho como obrigação, dever, esforço, carga, luta, lide, batalha** , C 06 – **trabalho como meio de desenvolvimento de habilidades e competências**, C 10 – **trabalho como status, respeito e prestígio social, dignidade, honra, orgulho**.

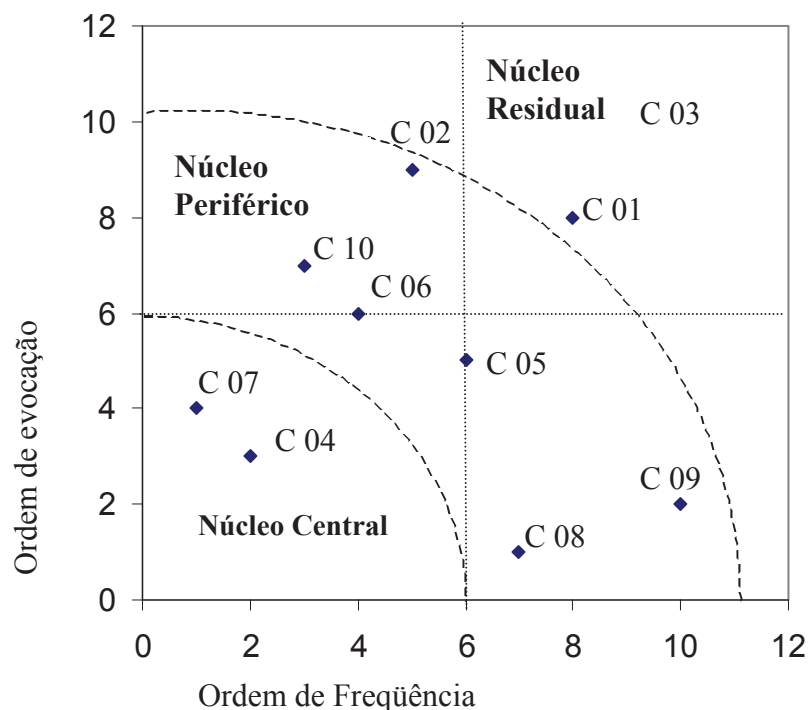


Figura 3: Par ordenado formado com freqüência e ordem de evocação das categorias.

Os resultados descritos aproximam a amostra estudada aos resultados encontrados na literatura, sugerindo que o trabalho para o policial militar exerce uma função instrumental econômica e, ao mesmo tempo, existencial, haja vista as categorias prioritariamente evocadas e com maior frequência indicarem a representação social do trabalho como um meio para obtenção de recursos necessários à sobrevivência pessoal e familiar e uma possibilidade de realização pessoal e de satisfação.

A seguir serão examinados os resultados encontrados, tomando-se como base o modelo MOW, descrevendo cada dimensão do significado do trabalho.

5.3.1 Centralidade do Trabalho

A dimensão centralidade, considerada universal pelos estudos descritos pela literatura nacional como os de Soares (1992), Borges-Andrade (1995), Bastos (1995-a, 1995-b), Borges (1996, 1997, 1998-a, 1998-b, 1999) e internacional como os do MOW (1997), Salanova et al (1996) dentre outros, foi pesquisado tanto em seu caráter absoluto, ou seja, o grau de importância conferido pelo indivíduo ao trabalho, quanto ao grau de importância atribuído em relação a outras dimensões da vida, como família, lazer, religião e comunidade, conforme modelo conceitual e empírico proposto pelo MOW (1987).

5.3.1.1 Centralidade Absoluta do Trabalho

A faceta *centralidade do trabalho* foi mensurada através de instrumento adaptado e utilizado pela 1ª vez no Brasil por Soares (1992), vide Apêndice A, cuja questão indaga sobre o grau de importância do trabalho na vida do indivíduo. As respostas seguem uma escala de 1 a 7, onde a resposta de 1 a 2 representa o trabalho como sendo uma das coisas

menos importantes da vida do indivíduo; 3 a 5 de média importância; de 6 a 7 como uma das coisas mais importantes da vida.

A distribuição dos participantes quanto à centralidade absoluta do trabalho, como pode ser observada na Figura 4, revela que o trabalho constitui uma das coisas mais importantes da vida dos policiais militares. A distribuição por escores revela uma concentração maior entre o escore 7 (o valor mais frequente, 54,1%) e os escores 6 (26,6%) e 5 (12,8%), enquanto que apenas 2,8% consideraram o trabalho como uma das coisas menos importantes da vida.

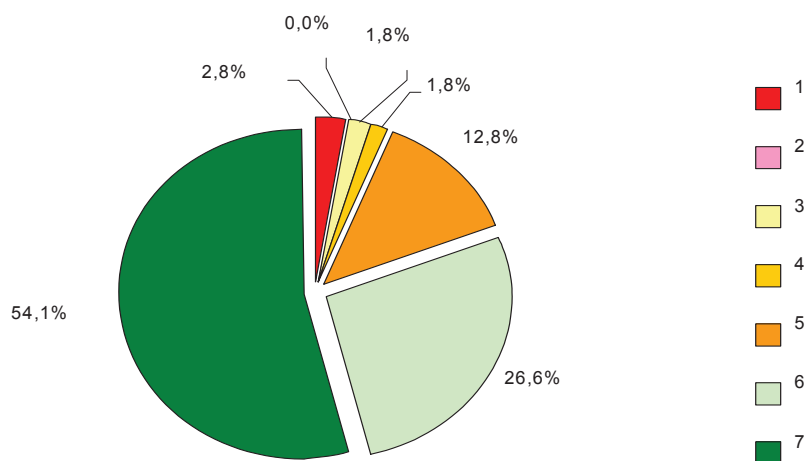


Figura 4 - Distribuição dos participantes quanto à centralidade absoluta do trabalho

Apesar do elevado nível de centralidade do trabalho, os resultados da amostra global quando comparados aos estudos encontrados na literatura revelam que o nível de centralidade do trabalho na vida dos policiais militares está entre os mais baixos, haja vista que esta amostra apresentou um escore médio de 6,18, enquanto que os trabalhadores baianos

inseridos em organizações formais pesquisados por Bastos (1995-a) manifestaram um escore médio de 6,39 e os estudos de Borges (1998-a) entre trabalhadores de construção habitacional e redes de supermercado apresentaram um escore médio de 4,65 em uma escala de 1 a 5.

Comparando-se os escores obtidos entre a amostra de policiais e a dos países pesquisados no estudo do MOW (1987), observa-se uma grande distância no nível de centralidade, especialmente entre as amostras constituídas por trabalhadores japoneses, norte-americanos e israelenses, que estão entre as mais elevadas. Observa-se, todavia, uma aproximação entre o escore médio obtido entre o segmento da amostra representada por policiais elogiados por suas condutas (6,28), como pode ser visto adiante na Tabela 5 (p.109), e o escore obtido entre trabalhadores ingleses (6,3).

Os resultados da presente pesquisa fortalecem os estudos de Bastos (1995-a), especialmente no tocante à complexidade e multideterminação de fatores intervenientes na relação indivíduo-trabalho. Os escores mais baixos de centralidade encontrados no estudo daquele autor foram os dos servidores públicos (5,7), setor ao qual os participantes do presente estudo pertencem, o que é sugestivo da influência que os tipos de vínculos entre os indivíduos e as organizações, assim como as políticas de recursos humanos ou a ausência delas exercem na percepção da importância do trabalho na vida dos sujeitos.

5.3.1.2 Centralidade Relativa do Trabalho

A outra dimensão da faceta *centralidade do trabalho*, a centralidade do trabalho em relação a outras esferas da vida, foi mensurada também, através de instrumento adaptado e utilizado pela 1ª vez no Brasil por Soares (1992), vide Apêndice A, cuja questão solicita que sejam distribuídos pontos de 0 a 100, avaliando a importância de cada uma das dimensões da vida: trabalho, família, religião, lazer e comunidade.

Chegou-se ao resultado, obtendo-se a média dos pontos atribuídos a cada esfera da vida. Observa-se na Figura 5, que a família ocupa lugar de maior importância na vida do policial militar (38,20), seguido do trabalho (23,69), religião (15,10), lazer (14,59) e por último, comunidade (8,33).

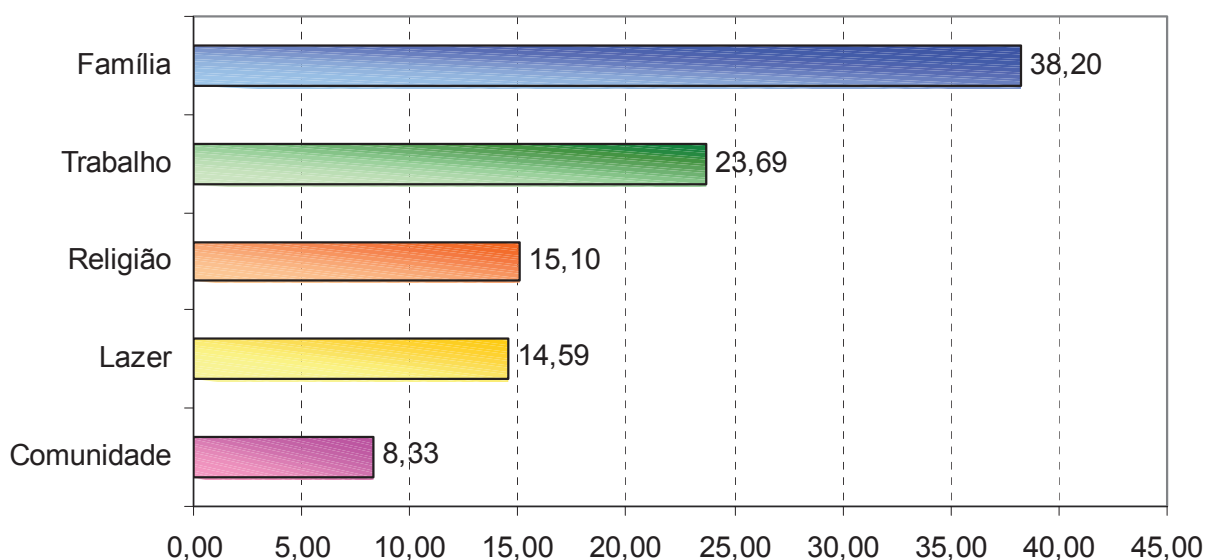


Figura 5: Escore médio de importância do trabalho e demais esferas da vida

Comparando-se a medida de *centralidade relativa do trabalho* da amostra global com os resultados encontrados na literatura percebe-se que as duas primeiras dimensões da vida mais valorizadas família e trabalho, respectivamente, seguem os padrões encontrados nos estudos de Bastos (1995-a), no qual é atribuída uma média de 34,1 pontos à família e 29,5 pontos ao trabalho, nos estudos de Soares (1992), no qual atribui-se à família uma média de 36,8 pontos e ao trabalho 27,7 e no estudo de Borges (1998-a), o qual também evidenciou uma maior distribuição de centralidade atribuída à família, seguida do trabalho. Também as médias das dimensões família e trabalho do presente estudo aproximam-se das médias encontradas nos países pesquisados pelo MOW (1997), diferenciando-se do Japão, onde é atribuído um peso maior ao trabalho (36,1) do que à família (35,1).

Diferentemente da literatura, a amostra global deste estudo considerou a religião como a terceira dimensão mais importante da vida (15,10), enquanto que nos estudos de Bastos e Borges citados acima, a terceira posição de maior importância foi atribuída ao lazer, seguida da religião com uma distância significativa.

Com se pode observar na Tabela 5, a seguir, a família continua sendo a esfera mais importante da vida para cada um dos três grupos pesquisados, seguido do trabalho para os policiais elogiados (26,53) e os desviantes (23,85), enquanto que para o grupo de policiais autores de delitos, o trabalho ocupa o 3º lugar em grau de importância (16,96), ficando a religião (28,19) com a 2ª posição para este grupo. Entre os policiais desviantes, a religião ocupa o 3º lugar em grau de importância e o 4º lugar (9,67) entre os policiais elogiados.

Explorando um pouco mais esses resultados, observa-se que o grupo de policiais elogiados é estatisticamente diferente dos demais quanto ao grau de importância atribuído às cinco esferas da vida. O trabalho para os policiais elogiados é concebido como significativamente mais importante ($p = 0,016$) do que para os policiais detidos por condutas delitivas. Também para o grupo de elogiados, o lazer tem uma importância significativamente superior ($p = 0,000$) do que para os demais, chegando a ocupar o 3º lugar em grau de importância (17,20), enquanto que para os outros dois grupos praticantes de delitos (11,15) e desviantes (12,11), o lazer ocupa a 4ª posição em grau de importância na vida.

Conforme já descrito acima, salta aos olhos o peso significativamente elevado que os policiais praticantes de delitos atribuem à religião, abrindo um leque de novos questionamentos acerca da função que esta dimensão estaria ocupando na vida destes indivíduos e demandando estudos mais aprofundados sobre a questão.

Embora a importância atribuída à comunidade pelos indivíduos desta amostra se aproxime dos resultados encontrados na literatura, em se tratando desta categoria profissional, cuja atividade caracteriza-se por prestação de serviços e atenção à comunidade,

esperava-se que esta dimensão tivesse uma importância mais expressiva para os sujeitos em estudo.

Os resultados descritos apontam uma tendência de confirmação da hipótese **H 1**, a qual considera que os policiais com algum quadro de conduta desviante apresentam um índice de centralidade do trabalho menor do que os policiais elogiados por suas condutas, haja vista a diferença estatisticamente significativa encontrada entre os escores médios de importância atribuída ao trabalho pelos policiais elogiados ($p = 0,016$).

Tabela 5: Escores Médios da centralidade do trabalho por tipo de conduta.

Variáveis	%	Centralidade Absoluta	Centralidade Relativa				
			Família	Trabalho	Religião	Lazer	Comunidade
Conduta							
Elogiada	53,1	6,28	38,83	26,53*	9,67***	17,20***	7,77
Delitiva	23,0	6,17	33,73	16,96	28,19	11,15	9,96
Desviante	23,9	6,00	41,11	23,85	14,56	12,11	8,00

* ($p < 0,05$) ** ($p < 0,01$) *** ($p < 0,001$)

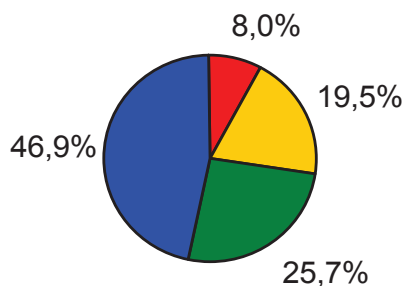
Os resultados obtidos no presente estudo se aproximam dos dados de outros países encontrados no estudo do MOW (1987), assim como os dados evidenciados pelos estudos brasileiros como os de Soares (1992), Bastos (1995) e Borges (1998) no que diz respeito à faceta centralidade do trabalho, configurando-se o trabalho como uma das coisas mais importantes da vida para os grupos de indivíduos pesquisados.

No que diz respeito ao peso atribuído ao trabalho, comparativamente às demais esferas da vida, os resultados encontrados entre os grupos de policiais elogiados e os com condutas desviantes, também corroboram os estudos acima citados, no que diz respeito à atribuição de uma maior importância à família, seguida do trabalho, excetuando-se a amostra de trabalhadores japoneses do estudo do MOW (1987), que atribuiu maior peso ao trabalho do

que à família. Para o grupo constituído por policiais autores de delitos, o trabalho tem uma importância menor do que a religião.

A perda de centralidade do trabalho em relação à religião, observada entre os policiais praticantes de condutas delitivas, pode ser, entretanto, um indicativo de que, diante das circunstâncias de privação do exercício das funções laborais, onde o indivíduo encontra-se impossibilitado de, por meio do seu trabalho, se expressar, sentir-se membro de um determinado grupo social que lhe confere uma identidade, a religião, via processo de evangelização ao qual se submetem na detenção, poderia estar cumprindo essa função. Constitui-se, entretanto uma limitação deste estudo a não existência de um marco zero, ou seja, qual seria a centralidade relativa deste grupo, qual seria o peso atribuído à religião antes da prática do delito? Faz-se necessário, portanto, a realização de novos estudos com vistas a verificação desta nova hipótese.

Uma medida indireta de verificação da centralidade no trabalho foi mensurada também a partir da adaptação do questionário do MOW realizado por Soares (1992), a qual solicitava-se ao indivíduo que assinalasse uma alternativa para responder a questão sobre o que faria se ganhasse na loteria. A grande maioria, como pode ser visto na Tabela 6, respondeu que continuaria a trabalhar, mas mudaria de trabalho (46,9%), enquanto que 25,7% responderam que continuariam a trabalhar no mesmo trabalho, mas mudariam as condições de trabalho, o que revela ao mesmo tempo uma importância elevada atribuída ao trabalho de modo geral, mas uma insatisfação com o trabalho atual.



- pararia de trabalhar
- continuaria a trabalhar no mesmo trabalho
- continuaria a trabalhar no mesmo trabalho, mas mudaria as condições de trabalho
- continuaria a trabalhar, mas mudaria de trabalho

Figura 6: Distribuição percentual entre os participantes do comportamento ao ganhar na loteria

Comparando-se o comportamento a ser adotado ao ganhar na loteria entre as amostras pesquisadas, confirma-se a centralidade do trabalho para os três grupos, haja vista o percentual elevado de participantes que responderam que continuariam a trabalhar, como pode ser verificado na Tabela 6, a seguir, porém a insatisfação com o trabalho atual também pode ser verificado nas três amostras. Verificou-se não haver diferença significativa entre os três grupos de policiais quanto ao tipo de conduta ($X^2 = 3,574$, $p = 0,734$).

Tabela 6: Percentual de participantes em "comportamento ao ganhar na loteria" por tipo de conduta.

Variáveis	Condutas			
	Total	1 - Elogiadas	2 - Delitivas	3 - Desviantes
Ganhar na loteria				
Pararia de trabalhar	8,0	10,0	7,7	3,7
Continuar a trabalhar no mesmo trabalho	19,5	20,0	23,1	14,8
Continuar a trabalhar no mesmo trabalho, mas mudaria as condições	25,7	28,3	15,4	29,6
Continuar a trabalhar, mas mudaria de trabalho	46,9	41,7	53,8	51,9

5.3.2 Resultados ou Produtos e Objetivos Valorizados do Trabalho

A dimensão resultados ou produtos valorizados do trabalho foi mensurada através de medida desenvolvida pelo MOW e adaptada por Soares (1992), onde se procurou verificar o que os indivíduos buscam em sua relação com o trabalho, através da pergunta *o que o trabalho significa para você?* Os participantes deveriam distribuir 100 pontos entre os sete produtos e objetivos valorizados do trabalho, como pode ser observado na Figura 7.



Figura 7: Média dos produtos valorizados do trabalho

Apesar de ter sido constatado na amostra global dos policiais, um peso levemente acentuado entre os produtos do trabalho: *obtenção dos rendimentos necessários* (17,03), *modo útil de servir à sociedade* (16,54) e *auto-realização* (16,06), no geral, os escores médios dos diversos produtos valorizados não apresentaram grande variação, havendo um certo equilíbrio entre a importância atribuída a estes produtos priorizados, indicativos do caráter instrumental do trabalho, não somente como meio de garantir os recursos necessários à subsistência, mas como fonte de crescimento, realização pessoal e contribuição social.

Nos Brasil, por exemplo, os estudos de Bastos (1995-a) também não encontraram grande variação entre os escores médios dos produtos, tendo *realização pessoal* e *rendimentos necessários* sido os dois produtos que obtiveram escores médios um pouco mais elevados. Os estudos de Soares (1992) também evidenciaram uma atribuição de importância maior para os produtos citados acima, sendo que neste estudo, os *rendimentos necessários* obtiveram um escore mais elevado, seguido da *realização pessoal*.

Comparando-se os produtos valorizados por cada grupo de policiais, como pode ser verificado na Tabela 7 adiante, para os policiais militares elogiados, o trabalho significa a possibilidade de obtenção de *rendimentos necessários* (17,15), um *modo útil de servir à sociedade* (16,07) e um meio de *manter-se ocupado, em atividade* (14,65). Os policiais autores de delitos também consideram o trabalho como um meio de obtenção de *rendimentos necessários* (21,38), um *modo útil de servir à sociedade* (18,27), porém valorizam mais o trabalho como um meio de *auto-realização* (17,31) do que os policiais elogiados (14,00). Já para os desviantes, o trabalho significa prioritariamente um meio de *auto-realização* (19,44), um *modo útil de servir à sociedade* (15,93) e a possibilidade de ter *contato com outras pessoas* (14,93).

Comparando-se as médias dos produtos valorizados por tipo de conduta, cujos dados encontram-se na Tabela 7, não foram encontradas diferenças estatisticamente significantes ($p>0,05$), porém observou-se uma variação entre as amostras quanto à valorização de determinados produtos do trabalho, o que, entretanto, não nos permite confirmar a hipótese **H 2** – a qual pressupõe que os resultados ou produtos valorados do trabalho são diferentes entre os policiais militares autores de condutas desviantes e os condecorados por condutas meritórias, haja vista os policiais elogiados e os praticantes de atos ilícitos valorizarem prioritariamente o trabalho como um meio de obter rendimentos e

como um modo útil de servir à sociedade. Observa-se entretanto que os policiais desviantes são os que menos valorizam os rendimentos advindos do trabalho.

Os resultados sugerem que para os indivíduos desta amostra, o trabalho tem uma função instrumental, cumprindo uma função econômica, de *garantia dos meios de subsistência*, além de se constituir como *fonte de auto-realização*, o que aproxima o resultado do presente estudo às pesquisas encontradas na literatura. O trabalho como um *modo útil de servir à sociedade* surge mais destacadamente nesta amostra, diferentemente dos estudos encontrados na literatura, o que nos leva a inferir que este fato possa estar associado às funções exercidas por esta categoria profissional.

Tabela 7: Médias dos produtos valorizados por tipo de conduta.

Variáveis	Condutas		
	1 - Elogiadas	2 - Delitivas	3 - Desviantes
Produtos valorizados			
O trabalho dá a você status e prestígio.	12,68	9,69	13,07
O trabalho fornece a você rendimentos necessários.	17,15	21,38	12,56
O trabalho mantém você ocupado (em atividade).	14,65	12,38	12,04
O trabalho permite a você ter contatos com outras pessoas.	14,50	10,77	14,93
O trabalho é um modo útil de servir à sociedade.	16,07	18,27	15,93
O trabalho em si é, basicamente, interessante.	10,87	10,00	11,67
O trabalho lhe proporciona auto-realização.	14,00	17,31	19,44

($p < 0,05$) ** ($p < 0,01$) *** ($p < 0,001$)

5.3.3 Normas Societais Relativas ao Trabalho

Embora os estudos brasileiros como os de Borges-Andrade, Martins, Abbad-OC (1995) e Soares (1992) não comprovem a faceta *normas societais*, descrita pela equipe MOW (1987), optou-se pela manutenção desta no presente estudo em razão da especificidade envolvendo a atividade da categoria profissional estudada, na qual as noções de dever e servir à sociedade estão implícitas.

Observou-se como resultado da amostra global uma adesão em relação às normas de dever (média de 6,14, num máximo de 7 pontos) e às de direito (média de 6,11), como pode ser verificado na Tabela 8.

Tabela 8: Média dos itens e fatores de normas de direito e deveres

Variáveis (itens e fatores)	Média
Toda pessoa deve ter direito a um trabalho interessante.	6,12
Todos que desejassem deveriam ter um emprego.	6,21
Toda pessoa deveria ter o direito a um trabalho interessante e significativa.	6,01
Normas de direito	6,11
Todo o trabalhador deveria pensar na melhor forma de fazer o seu serviço.	6,41
É dever de todo cidadão capacitado contribuir para a sociedade através do trabalho.	6,04
O trabalhador deve valorizar qualquer trabalho.	5,96
Normas de dever	6,14

Comparando-se a média dos itens e fatores que compõem a faceta *normas sociais*, como pode ser visto na Tabela 9, verifica-se um equilíbrio quanto à adesão às normas. Os policiais elogiados apresentaram adesão às *normas de dever* (média de 6,06) e às de *direito* (média de 5,93) e os policiais autores de condutas delitivas apresentaram uma adesão às normas de *dever* (média de 6,21) e às de *direito* (média de 6,04). Os policiais desviantes diferenciaram-se dos outros dois grupos quanto à adesão às normas de *direito* (média de 6,58), sendo a diferença observada estatisticamente significativa ($p = 0,16$), o que nos leva a uma confirmação parcial da hipótese **H 3**, a qual sugere haver uma diferença de percepção acerca das normas sociais relativas ao trabalho entre os policiais militares autores de condutas desviantes e os condecorados por condutas meritórias.

Tabela 9: Médias dos itens e fatores das normas de direito e dever por tipo de conduta.

Variáveis (itens e fatores)	Condutas		
	1 - Elogiadas	2 - Delitivas	3 - Desviantes
Toda pessoa deve ter direito a um trabalho interessante.	5,98	6,00	6,52
Todos que desejassem deveriam ter um emprego.	6,08	6,19	6,52
Toda pessoa deveria ter o direito a um trabalho interessante e significante.	5,73	5,92	6,70**
Normas de direito	5,93	6,04	6,58*
Todo o trabalhador deveria pensar na melhor forma de fazer o seu serviço.	6,17	6,73	6,63
É dever de todo cidadão capacitado contribuir para a sociedade através do trabalho.	6,03	6,00	6,11
O trabalhador deve valorizar qualquer trabalho.	6,00	5,88	5,96
Normas de dever	6,06	6,21	6,23

* ($p < 0,05$) ** ($p < 0,01$) *** ($p < 0,001$)

Os resultados encontrados na amostra global, referentes à adesão às normas sociais relativas ao trabalho, diferenciam-se dos resultados encontrados nos estudos do MOW e na amostra brasileira (BASTOS, 1995-a). No estudo de Bastos (1995-a), assim como nos estudos internacionais referidos acima, evidenciou-se uma maior adesão à norma do direito (média de 5,93) do que à norma do dever (média de 4,96). Evidencia-se, entretanto, no estudo citado, uma aproximação ao grupo de policiais desviantes, o qual expressou uma maior adesão à norma do direito. Coerente com dados do estudo internacional encontrou-se que os policiais detidos aderiram mais fortemente a crenças normativas que apontam as obrigações da sociedade no sentido de atender às demandas individuais relativas ao trabalho

Destaca-se, contudo, que o padrão encontrado entre os policiais elogiados e os punidos com faltas leves, aproxima-se ao observado no outro estudo de Bastos (1995-b), na amostra de estudantes e profissionais de administração. Entre os administradores e os policiais em exercício profissional observa-se a permanência de um dos “pilares da ética clássica do

trabalho, qual seja, a concepção dominante de que os interesses individuais devem se subordinar aos interesses da coletividade”. (BASTOS, 1995-b)

A adesão maior às normas de dever, como encontrada especialmente entre trabalhadores norte-americanos, é explicada pela literatura, a partir de uma perspectiva de uma herança cultural da “ética protestante do trabalho”, que o concebe como um dever do indivíduo para com a sociedade, em que todo indivíduo capacitado para trabalhar tinha o dever de fazê-lo, o que vem a corroborar com os valores presentes na ideologia militar, conforme seu estatuto:

Art. 38 - São manifestações essenciais dos valores policiais militares:

- I. o sentimento de servir à sociedade, traduzido pela vontade de cumprir o dever policial militar e pelo integral devotamento à preservação da ordem pública e à garantia dos direitos fundamentais da pessoa humana;

Art. 39 - O sentimento do dever, a dignidade policial militar e o decoro da classe impõem a cada um dos integrantes da Polícia Militar conduta moral e profissional irrepreensíveis, tanto durante o serviço quanto fora dele, com observância dos seguintes preceitos da ética policial militar. (BAHIA, 2001, p.11)

5.3.4 Atributos Valorativos e Descritivos do Trabalho

A medida dos atributos valorativos e descritivos foi obtida através da utilização de uma adaptação do Inventário do Significado do Trabalho (IST) desenvolvido e aperfeiçoado por Borges (1999). Diferentemente dos estudos empreendidos pela autora, a mensuração dos atributos do trabalho teve como objetivo, nesta pesquisa, estabelecer unicamente um paralelo, comparando o grau de consonância ou dissonância entre os atributos descritivos e valorativos, ou seja, em que medida a representação dos policiais sobre a sua realidade do trabalho é convergente ou divergente do seu ideal de trabalho.

Encontram-se no apêndice B as médias dos trinta atributos descritivos encontradas em cada um dos três grupos de policiais pesquisados . Observa-se que o grupo dos policiais desviantes apresentou para a maioria dos itens uma pontuação um pouco mais

elevada dos que os outros grupos, embora esta diferença só seja estatisticamente significativa nos itens 14, 15, 18, 20,21 23 a 25 e 30.

Os atributos descritivos, ou seja, os aspectos da realidade do trabalho como são percebidos pelos indivíduos que apresentaram médias com diferenças estatisticamente significante entre as amostras, encontram-se na Tabela 10 a seguir. Os atributos: *O trabalho contribui para com a sociedade/país* e *Através do trabalho faço amigos* apresentaram, dentre outros citados acima, uma diferença estatisticamente significante entre os policiais desviantes, ($p = 0,034$) e ($p = 0,006$) respectivamente, estando em consonância com os resultados descritos anteriormente, onde os produtos valorizados que tiveram as segundas e terceiras maiores médias entre os indivíduos deste grupo foram: *O trabalho é um modo útil de servir à sociedade* e *o trabalho permite a você ter contato com outras pessoas*, respectivamente.

Tabela 10: Atributos descritivos por conduta

Variáveis	Conduta		
	Seqüência 1 1 – Elogiadas	Seqüência 2 2 – Delitivas	Seqüência 3 3 – Desviantes
1 14. O trabalho contribui para com a sociedade/país.	5,92	6,32	6,63*
2 15. Através do trabalho faço amigos.	5,85	5,16	6,59**
3 18. O trabalho favorece a elevação da auto-estima.	5,48	4,28	5,44*
4 20. Sinto-me orgulhoso com meu trabalho.	5,62	4,68	5,96*
5 21. Trabalhando tenho mais qualidade de vida.	5,43	4,24	5,19*
6 23. Trabalhando sinto prazer, felicidade.	5,18	4,20	5,52*
7 24. Trabalhando alcanço meus objetivos.	5,03	4,12	5,44*
8 25. A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que eu faço.	3,02	1,84	3,19*
9 30. O trabalho me faz sentir importante.	5,55	3,80	5,63**

* ($p < 0,05$) ** ($p < 0,01$) *** ($p < 0,001$)

Verificou-se a ocorrência entre os policiais desviantes de avaliações mais elevadas quanto aos aspectos reais do trabalho, havendo diferença estatisticamente significante, como pode ser observado na Tabela 10 e na Figura 8 adiante, em relação aos

seguintes atributos descritivos do trabalho: *O trabalho favorece a elevação da auto-estima* ($p= 0,023$) ; *Sinto-me orgulhoso com meu trabalho* ($p= 0,040$) ; *Trabalhando tenho mais qualidade de vida* ($p = 0,041$); *Trabalhando sinto prazer, felicidade* ($p = 0,045$); *Trabalhando alcanço meus objetivos* ($p = 0,047$); *A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que eu faço* ($p = 0,030$) ; *O trabalho me faz sentir importante* ($p = 0,001$).

Na Figura 8 pode-se observar que os policiais com condutas delitivas fazem uma avaliação mais baixa em relação aos atributos do seu trabalho real, o que aproxima os dados na direção de confirmação das hipóteses H 4 – O trabalho esvaziado de sentido individual, existencial e social associa-se a ocorrência de condutas delitivas e H 5 – O trabalho do policial militar praticante de condutas delitivas é percebido por ele como empobrecido de sentido individual e social, haja vista que o grupo de policiais que encontram-se detidos por prática de condutas ilícitas têm uma percepção do seu trabalho enquanto fonte de reconhecimento social, de possibilidade de satisfação e prazer, de possibilidade de alcance de objetivos menor do que os outros dois grupos.

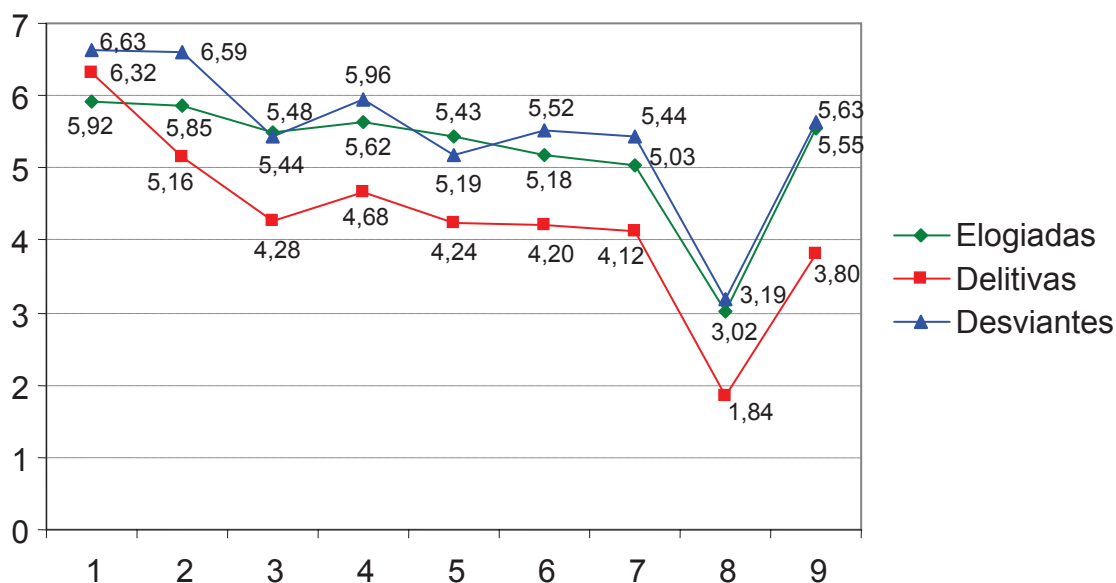


Figura 8: Médias dos itens dos atributos descritivos por tipo de conduta

Quanto aos atributos valorativos do trabalho ou aspectos percebidos e valorizados pelos indivíduos como situações desejáveis no plano ideal, não se verificam percepções muito distintas entre os três grupos, havendo apenas diferenças estatisticamente significantes com relação aos atributos: *Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho* ($p = 0,29$); *O trabalho me mantém ocupado, em atividade* ($p = 0,035$); *Sinto-me responsável com o meu trabalho* ($p = 0,040$); *O trabalho exige esforço* ($p = 0,028$), como pode ser visto no Apêndice C.

Comparando-se os atributos valorativos, que apresentaram diferenças estatisticamente significantes entre os três grupos, como pode ser verificado na Tabela 11 e na Figura 9, observa-se que o grupo de policiais com condutas desviantes apresentam avaliações mais elevadas em relação aos atributos valorizados ou idealizados do trabalho.

Tabela 11: Atributos valorativos por conduta

Variáveis	Conduta		
	Seqüência 1 1 - Elogiadas	Seqüência 2 2 - Delitivas	Seqüência 3 3 - Desviantes
1 4. Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.	5,93	6,83	6,41*
2 13. O trabalho me mantém ocupado, em atividade.	5,52	6,42	6,00*
3 26. Sinto-me responsável com o meu trabalho.	6,20	6,79	6,81*
4 29. O trabalho exige esforço.	5,13	6,00	5,85*

* ($p < 0,05$) ** ($p < 0,01$) *** ($p < 0,001$)

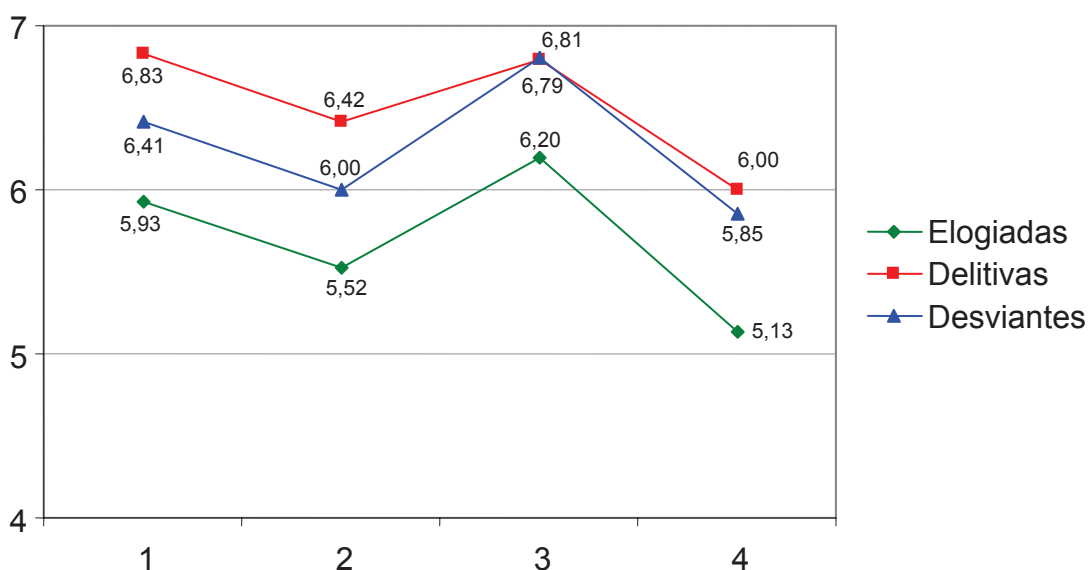


Figura 9: Médias dos itens dos atributos valorativos por tipo de conduta.

Para efeito de análise comparativa entre os atributos descritivos e valorativos foram invertidos os dados dos itens negativos (11, 17 e 29) e tirada uma média com os 30 itens dos atributos descritivos (real) e com os 30 itens dos atributos avaliativos (ideal), sendo o 11, o 17 e o 29 invertidos. Foi criada uma nova variável para medir a distância entre o descritivo e o valorizado com 7 pontos. A fórmula foi: (atributos valorizados - atributos descritivos) + 8 / 2. O resultado 4 indicaria que não tem diferença entre o descritivo e o valorativo. Entre o 1 e o 4 indica que há pontuação maior entre os descritivos. E entre o 4 e o 7 que há pontuação maiores entre os valorativos.

Comparando-se a média dos atributos descritivos com as médias dos atributos valorativos por tipo de conduta (> 4 para os três grupos), verificou-se uma distância entre elas, como pode ser verificado na Tabela 12 a seguir, o que sugere a confirmação da hipótese **H 6** - Há uma dissonância entre os atributos descritivos (o real) e valorativos (o ideal) do trabalho para o policial militar baiano, ou seja há uma valorização, idealização maior dos atributos do trabalho do que a percepção da existência efetiva destes na situação real do trabalho.

Observou-se também uma distância menor entre os atributos no grupo dos policiais elogiados, sendo esta diferença estatisticamente significativa ($p = 0,001$), o que aproxima o resultado à hipótese **H 7** - Policiais militares elogiados por suas condutas, apresentam um nível de dissonância menor entre os atributos descritivos e valorativos do trabalho do que os policiais autores de condutas delitivas e desviantes.

Os grupos compostos por policiais com condutas delitivas e desviantes apresentaram uma distância mais elevada entre os atributos descritivos e valorativos, o que significa que a situação real do trabalho é percebida por estes dois grupos, posicionada distante da situação idealizada, o que denota uma insatisfação com o contexto e aspectos do trabalho atual. Este resultado aponta para a confirmação da hipótese **H 8** - O grau de dissonância elevado entre os atributos valorativos e descritivos do trabalho está relacionado à ocorrência de transgressões, condutas delitivas e desviantes.

Tabela 12: Médias dos atributos por tipo de conduta

Variáveis	%	Atributos		Distância entre os atributos
		Descritivos	Valorativos	
Conduta				
Elogiada	53,1	5,27*	6,02	4,38**
Delitiva	23,0	4,72	6,30	4,82
Desviante	23,9	5,46	6,24	4,39

A identificação do significado do trabalho em suas dimensões centralidade, para a categoria profissional policial militar, corrobora estudos revisados na literatura, os quais demonstram que o trabalho se constitui em um das esferas mais importantes na vida dos indivíduos, ocupando posição central. Quando comparado a outras dimensões da vida, o padrão de centralidade identificado nos grupos de policiais elogiados e no de condutas

desviantes segue a maioria dos estudos com populações ocidentais, em que família tem um grau de importância mais elevado, seguido do trabalho. Entretanto, assim como relatado na discussão acerca da centralidade, verificou-se que entre os policiais presos por condutas delitivas, a religião assume uma importância superior ao trabalho, o que aponta para uma perda de centralidade do trabalho entre os indivíduos deste grupo, fortalecendo a primeira hipótese deste estudo. Coloca-se, adicionalmente, a necessidade de levantar hipóteses para a elevação do grau de importância atribuída à religião comparativamente aos demais estudos revisados na literatura e para os elevados escores de importância da religião que predominam entre indivíduos praticantes de atos ilícitos.

Os resultados obtidos fortalecem um conjunto de hipóteses que vem sendo confirmadas entre diversos estudos empíricos quanto à importância de se conceber o trabalho a partir de seu caráter multidimensional, visando a compreensão de modo mais complexo das relações entre as dimensões ou facetas do trabalho e demais aspectos da vida dos indivíduos.

Os presentes dados fortalecem também hipóteses verificadas em estudos nacionais e internacionais, quanto à função instrumental do trabalho, como meio de alcance de objetivos, obtenção de recursos necessários à sobrevivência e possibilidade de realização pessoal, assim como reafirma o papel relevante que o trabalho assume na vida dos indivíduos, enquanto estruturador das relações sociais e da vida dos indivíduos de modo geral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O significado do trabalho vem despertando o interesse de pesquisadores das mais diversas áreas, seja das ciências humanas e sociais, seja dos consultores e autores de livros gerenciais. Buscam-se através desses estudos compreender de modo mais aprofundado as diversas faces do trabalho e as implicações sobre seu universo, tanto de uma perspectiva da saúde do trabalhador, quanto da própria organização do trabalho.

Seguindo esta tendência, buscou-se, através desta dissertação, ampliar a compreensão do tema, descrevendo o significado do trabalho para a categoria profissional policial militar nas suas dimensões *centralidade, resultados ou produtos valorizados, normas sociais e atributos valorativos e descritivos*. Após a descrição do significado do trabalho para os grupos pesquisados, investigou-se a existência de uma relação entre significado do trabalho e condutas desviantes e delitivas.

Considera-se que, em relação ao problema central desta pesquisa, apresentado no Capítulo 4 - *O significado do trabalho construído pelos policiais militares tem relação com o quadro de condutas desviantes da PM baiana?* – as análises apresentadas e as discussões fundamentadas através da literatura revisada apontam evidências empíricas para uma resposta afirmativa à questão.

O estudo evidenciou que, contrariamente ao que defendem os críticos do trabalho como esfera central da vida humana, como é o caso do grupo alemão *Krisis* (2003), o trabalho ocupa posição central na vida do policial militar e não se constitui um fim em si mesmo como defende o grupo, mas um meio para satisfação de suas necessidades, sejam as de sobrevivência, sejam as de auto-expressão, de pertença ou auto-estima.

Os estudos empíricos revisados nesta dissertação, tanto na literatura nacional, quanto internacional sobre o significado do trabalho, apontam para centralidade elevada do trabalho na vida dos indivíduos, apesar das transformações a que este vem sendo submetido

na sociedade contemporânea. Neste estudo os resultados encontrados não foram muito diferentes. A centralidade do trabalho é elevada entre os policiais militares baianos, sendo, porém, mais elevada entre os policiais com condutas elogiadas. Este resultado indicou a existência de relação entre significado do trabalho e conduta delitiva, fortalecendo a primeira hipótese deste estudo. Apresentou-se, porém, como limitação à confirmação desta hipótese o tamanho reduzido da amostra pesquisada.

Quanto à centralidade do trabalho em relação a outras esferas da vida, os policiais praticantes de delitos atribuem uma importância maior à religião do que ao trabalho, diferentemente das outras duas amostras e também dos estudos revisados na literatura. Apresenta-se, então, como sugestão para posteriores estudos a investigação da relação entre religião, significado do trabalho e condutas delitivas. Em que medida a religião estaria ocupando o lugar de auto-expressão, de meio de socialização, funcionando como um anteparo social, diante da impossibilidade do exercício das atividades laborais?

Com relação aos resultados ou produtos valorados do trabalho, embora fossem identificadas diferenças entre os grupos pesquisados, estas não foram estatisticamente significantes, o que não permitiu confirmação da hipótese 2. Comparando-se aos resultados encontrados em estudos da literatura, os dados fortalecem o caráter instrumental do trabalho, em que se valoriza prioritariamente a finalidade de obtenção de recursos financeiros. Diferentemente dos estudos revisados na literatura, a amostra em estudo atribui valor elevado ao trabalho percebido como modo útil de servir à sociedade, o que pode ser justificado pela especificidade que envolve as atividades desta categoria profissional.

Quanto às normas sociais relativas ao trabalho, conforme já apresentado na discussão dos dados, os resultados encontrados afastam-se dos estudos nacionais realizados entre trabalhadores inseridos em organizações formais e aproximam-se dos resultados encontrados no estudo do MOW em relação aos trabalhadores americanos e entre

profissionais de administração baianos, o que pode sugerir o levantamento de uma outra hipótese para investigações futuras acerca da existência de princípios da ética protestante do trabalho, encontrados naquela sociedade, norteando a formação do policial militar e estabelecendo padrões de conduta.

Não foi possível confirmar a hipótese 3, a qual supôs haver diferença de percepção quanto às normas sociais entre os grupos pesquisados, haja vista ela ser verdadeira entre as amostras compostas por policiais elogiados e os policiais desviantes leves e não ser confirmada entre os policiais detidos e os elogiados.

Por fim, a análise dos resultados obtidos através da identificação dos atributos descritivos e valorativos levou à confirmação da existência de distância entre as percepções das situações reais e ideais do trabalho, sendo esta distância menor entre os policiais elogiados, levando-se a inferir que os policiais com condutas delitivas percebem seu trabalho como empobrecido de sentido individual e existencial, não sendo fonte de reconhecimento social, nem de satisfação pessoal.

Considerando-se que o significado do trabalho é construído a partir das interações sociais, do processo de socialização organizacional enfim, e tendo como principais determinantes as condições de trabalho e experiências laborais, evidencia-se a relevância de que a organização Polícia Militar do Estado da Bahia esteja atenta e possa identificar os fatores que têm impactado negativamente na percepção do policial em relação ao seu trabalho e às condições em que ele é exercido, sendo fonte de insatisfações, de possíveis agravos à sua saúde e de desesperanças.

Tendo-se verificado ao longo do processo de coleta de dados uma demanda latente por parte dos policiais militares de reconhecimento, de valorização, de serem ouvidos pela Instituição, supõe-se que esta demanda reprimida possa estar relacionada ao alto nível de insatisfação presente até mesmo entre o grupo formado pelos policiais elogiados.

Neste sentido, a partir do estudo de caso realizado apresentam-se como proposições de intervenção organizacional:

- Discussão e redefinição de política de gestão de pessoas;
- Revisão do processo de seleção dos PMs;
- Alinhamento de critérios de identificação de habilidades e interesses pessoais; ênfase no processo de formação do policial – desenvolvimento da consciência de cidadania, de modo a permitir um olhar para o seu papel na organização, que possa se ver e ser visto como um ator responsável na construção de uma sociedade com mais justiça social;
- Viabilização de espaço de expressão de demandas, de insatisfações;
- Viabilização de espaços de trocas entre as pessoas e a construção de redes de apoio e solidariedade, que favoreça a vivência do prazer do trabalho em conjunto e a superação de dificuldades cotidianas e de problemas existenciais;
- Enriquecimento do conteúdo das tarefas através de fóruns de discussão sobre estratégias e táticas de policiamento e segurança.

Considera-se que a cultura organizacional militar, caracterizada pela sua rigidez e hierarquia, não favorece as mudanças visualizadas como necessárias para melhoria das relações de trabalho, da satisfação, do desempenho das posturas e condutas dos policiais militares.

Deste modo, sugere-se que a instituição possa empreender esforços no sentido de trabalhar as possibilidades de mudança de cultura, favorecendo a revisão de suas políticas de atenção ao trabalhador, criando espaços para viabilizar a expressão de demandas, de resgate da auto-estima, do reconhecimento, do papel relevante que esta categoria profissional tem para a sociedade, favorecendo, enfim, a re-significação do trabalho do policial militar.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é Trabalho**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2002
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Cortez; Campinas: ed. da Universidade de Campinas, 1995.
- _____. O Caráter Polissêmico e Multifacetado do Mundo do Trabalho. **Revista Educação, Saúde e Trabalho**, 1(2):53-61, 2003
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo. Edipro, 2002
- ARRUDA, A. Teorias das Representações Sociais e Teorias de Gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p.127-147, 2002
- BAHIA. **Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia** Lei N. 7.990, 2001.
- BALLONE, G. J. **Personalidade Criminosa**, 2002 www.psiqweb.med.br/forense/crime.html (pesquisado em 07/02/2006)
- BANDURA, A. Teoria del Aprendizaje Social. In: J. R. Torregrosa e E. Crespo. **Estudios Básicos de Psicología Social**. Barcelona: Hora, p. 57-88, 1984
- BASTOS, A . V. B., PINHO, A . P. M. e COSTA, C. A. Significado do Trabalho: um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995-a.
- _____, BRAGA, S.C., TORRES, L.C., GOMES, R., ALMEIDA, K.N. Significado do Trabalho: um Estudo Entre Estudantes e Profissionais de Administração, **19º Encontro da ANPAD** (Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração).1995-b.
- _____, COSTA, F. M. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 1 p.11- 41, 2001.

- BENDASSOLI, P. F. Trabalho em Krisis. **RAE Executivo**, v.2 n.2, p.86-90, 2003.
- BIAGGIO, A.M.B e KOHLBERG L. – **Ética e Educação Moral** – São Paulo, Moderna 2002.
- BORGES-ANDRADE, J. E. ; NOGUEIRA, J. G. A. . Significado do Trabalho: o trabalhador brasileiro comparado com o europeu, o asiático e o norte-americano. Em: XXIV Reunião Anual de Psicologia, 1994, Ribeirão Preto. **Anais da XXIV Reunião Anual de Psicologia. Ribeirao Preto**, p. 179-179, SP : SBP, 1994.
- BORGES-ANDRADE, J.; MARTINS, M. C. F. e ABBAD-OC, G. Estrutura Empírica do Significado do Trabalho: o Caso Brasileiro. **Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.) Resumos de comunicações científicas. XXV Reunião Anual de Psicologia.** Ribeirão Preto: SBP, p.199-212, 1995
- BORGES, L. O. A Representação Social do Trabalho. **Estudos de Psicologia**, v.1, n.1, p. 7-25, 1996.
- _____ Os Atributos do Significado do Trabalho e sua Mensuração. **Psicologia:Teoria e Pesquisa**, v.13 n. 2, p. 211-220, 1997.
- _____ **O Significado do Trabalho e a Socialização Organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados.** Tese de doutorado. Universidade de Brasília. 1998-a.
- _____ Os Pressupostos dos Estudos do Significado do Trabalho na Psicologia Social: No caminho do Existencialismo. **Vivência**, v. 12, 1998-b.
- _____ A Estrutura Fatorial dos Atributos Valorativos e Descritivos: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, v.4, n.1, p.107-139, 1999.

BORGES e Tamayo, A.. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **24º Encontro da ANPAD** (Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração) (Formato CD-ROM). Florianópolis: Autor, 2000.

BRITO, D.P., **Os Desvios de Comportamento Praticados pelos Policiais Militares Contraditados e Indicados com Restrição no Exame Psicológico para Admissão na Polícia Militar de Minas Gerais**. Monografia. Belo Horizonte, 2003

CHANLAT, J.F. **A Caminho de Uma Nova Ética das Relações nas Organizações**. Revista de Administração de Empresas / EAESP/ FGV, São Paulo, Ano 32, nº 03, p. 68-73 Jul/Ago.1992.

CID-10 - **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. www.datasus.gov.br/cid10/webhelp/cid10.htm (pesquisado em 12/01/2006)

CODO, W. Relações de trabalho e transformação social. Em S. Lane e W. Codo (Orgs.). **Psicologia Social: o homem em movimento**, p.136-151, São Paulo: brasiliense, 1984.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho – contribuições da escola Dejouriana à análise da relação, prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, D, DESSORS, D. e DESRIAUX, F.(1984) trad. BETIOL, Mª.I.S.Por um Trabalho, Fator de Equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33,n. 3, p. 98-104, 1993

FEDERICO, V. **Um caso de polícia: reorganização, capacitação profissional e polícia comunitária na PM da Bahia**. EAUFBA, 1999.

FERNANDES, K.R. e ZANELLI, J.C.O Processo de Construção e Reconstrução das Identidades dos Indivíduos nas Organizações.**RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v.10.n.1, p. 55-72, Jan/Mar.2006

- FERREIRA SANTOS, M^a.E. **Representações Sociais em Responsabilidade Social Corporativa: Imagens e Substâncias Refletidas Pelo Olhar Dos Trabalhadores.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia. 187p.Bahia, 2005.
- FORMIGA, N. S. **Condutas anti-sociais e delitivas: uma explicação baseada nos valores humanos.** J. P.; 2002
- FREUD, S. O Ego e o Id (1923).Em **Obras Completas de Sigmund Freud.** Vol. XIX, p.32-54.Rio de Janeiro, Imago, 1969
- _____O Mal-Estar na Civilização (1930) Em **Obras Completas de Sigmund Freud.** Vol. XXI, p.81-91.Rio de Janeiro, Imago , 1969
- HALL, C. S.; LINDZEY, G.; CAMPBELL, J. B. – **Teorias da Personalidade.** Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. 4^a ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2000
- HOLANDA, A.B.F. **O Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa,** p.733. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1986
- JACQUES, M.G.C, et. al. Identidade em **Psicologia Social Contemporânea,** p.158-167, Petrópolis, RJ: Vozes,1998
- JAHODA, M. Work, Employment, and Unemployment: Values, Theories, and Approaches in Social Research. **American Psychologist.** Vol.36. n^o.2, 184-191, 1981.
- KRISIS (Grupo). Manifesto Contra o Trabalho. Trad. Heidemann, H. D., Duarte, C. R. **Cadernos do Labor - n^o 2 USP,** p.1-27, 2003.
- LA TAILLE, Y.et al. Piaget, Vygostsky, Wallon: **Teorias psicogenéticas em discussão,** São Paulo, Summus, 1992
- MALVEZZI, S. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil,** Porto Alegre, Artmed, p.14-15, 2004.
- MORIN, E.M. Os Sentidos do Trabalho.**Revista de Administração de Empresas,** v.1 n.1, p.171-175, 2002.

MOTTA, F. C. P.; FREITAS., M. E. **Vida psíquica e organizações**. Rio de Janeiro: FGV, 2000

MOURÃO, L. E; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do Trabalho: caminhos percorridos e sinalização de tendências. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 2001, Campinas - SP. Resumo dos trabalhos ENANPAD 2001. Rio de Janeiro: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2001. www.anpad.org.br/enanpad2001-trabs-apresentados-cor.html (pesquisado em 12/01/2006).

MOW International Research Team *The Meaning of Working*. London: Academic Press, 1987.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. CID – 10 - Classificação Internacional de Doenças, Genebra, 2001

SÁ, A.L.Ética Profissional. São Paulo. Atlas, 2001

SALANOVA, M.; GRACIA, F e PEIRÓ, J.M.. Significado Del Trabajo y valores laborales. Em J. M. Peiró e F. Prieto, Tratado de Psicologia Del Trabajo – vol II: Aspectos psicossociales del trabajo, cap.2, p.35-63, 1996

SANTOS, J.P.F. **As relações supervisor-subordinado e o significado do trabalho: um estudo psicossocial das atividades dos chefes de gabinete dos Senadores da República**. Dissertação de mestrado.Universidade de Brasília. Brasília, 1994.

SKINNER, B. F. O Papel do Meio Ambiente. Em **As Contingências do Reforço**. , vol. 51, p.09-27 São Paulo: Abril Cultural, Coleção Os Pensadores, 1975.

SOARES, C. R. V. **Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, 1992

TERENCIO, M. G. e SOARES, D. H. P. **A Internet como ferramenta para o desenvolvimento da identidade profissional**. *Psicol. estud.* [online]. jul./dez. 2003, vol.8, no.2 [citado 21 Novembro 2004], p.139-145. Disponível na World Wide Web:

<http://www.scielo.br/scielo>

VASCONCELOS, I.F.G.; VASCONCELOS, F.C. Gestão de Recursos Humanos e Identidade Social: Um Estudo Crítico. **Revista de Administração de Empresas**, v.42 .n.1, p.64-78, 2002.

_____ Identidade e Mudança: O Passado como Ativo Estratégico. **Revista Organizações e Sociedade**, v.8 .n.21, p.45-57, 2001.

VÁZQUEZ, A.S. Ética. 302 p. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2003

VERGARA, S. Gestão de Pessoas. São Paulo, Atlas, 2003

WATSON, John Broadus. O comportamentismo. in HERRNSTEIN, R. J. e BORING, E. G. **Textos básicos de história da psicologia**. São Paulo: Herder e EDUSP, 1971. p. 626-636

WICKERT, L.F. O Adoecer Psíquico do Desempregado. **Psicologia Ciência e Profissão**, ano 19, nº 1, p. 66-75, 1999.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B., **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, Porto Alegre, Artmed, 2004.

SEÇÃO II

DA ÉTICA POLICIAL MILITAR

Art. 39 - O sentimento do dever, a dignidade policial militar e o decore da classe impõem a cada um dos integrantes da Polícia Militar conduta moral e profissional irrepreensíveis, tanto durante o serviço quanto fora dele, com observância dos seguintes preceitos da ética policial militar:

- I. amar a verdade e a responsabilidade como fundamento da dignidade pessoal;
- II. exercer com autoridade, eficiência, eficácia, efetividade e probidade as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
- III. respeitar a dignidade da pessoa humana;
- IV. cumprir e fazer cumprir as Leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes, à exceção das manifestamente ilegais;
- V. ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
- VI. zelar pelo preparo moral, intelectual e físico próprio e dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;
- VII. praticar a solidariedade e desenvolver permanentemente o espírito de cooperação;
- VIII. ser discreto em suas atitudes e maneiras e polido em sua linguagem falada e escrita;

- IX. abster-se de tratar de matéria sigilosa, de qualquer natureza, fora do âmbito apropriado;
- X. cumprir seus deveres de cidadão;
- XI. manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XII. comportar-se educadamente em todas as situações;
- XIII. conduzir-se de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro policial militar;
- XIV. abster-se de fazer uso do posto ou da graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;
- XV. abster-se, na inatividade, do uso das designações hierárquicas quando:
 - a) em atividade político-partidária;
 - b) em atividade comercial ou industrial;
 - c) para discutir ou provocar discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou policiais militares, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizado;
 - d) no exercício de funções de natureza não policiais militares, mesmo oficiais.
- XVI. zelar pelo bom conceito da Polícia Militar;
- XVII. zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público.

SEÇÃO II

DAS TRANSGRESSÕES DISCIPLINARES

Art. 51 - São transgressões do policial militar:

- I. não levar ao conhecimento da autoridade competente, no mais curto prazo, falta ou irregularidade que presenciar ou de que tiver ciência e couber reprimir;
- II. deixar de punir o transgressor da disciplina;
- III. retardar a execução de qualquer ordem, sem justificativa;
- IV. não cumprir ordem legal recebida;
- V. simular doença para esquivar-se ao cumprimento de qualquer dever, serviço ou instrução;
- VI. deixar, imotivadamente, de participar a tempo à autoridade imediatamente superior, impossibilidade de comparecer à OPM ou a qualquer ato de serviço;
- VII. faltar ou chegar atrasado injustificadamente qualquer ato de serviço em que deva tomar parte ou assistir;
- VIII. permutar serviço sem permissão da autoridade competente;
- IX. abandonar serviço para o qual tenha sido designado;
- X. afastar-se de qualquer lugar em que deva estar por orça de disposição legal ou ordem;
- XI. deixar de apresentar-se à OPM para a qual tenha sido transferido ou classificado e às autoridades competentes nos casos de comissão ou serviços extraordinários para os quais tenha sido designado;

- XII. não se apresentar, findo qualquer afastamento do serviço ou ainda, logo que souber que o mesmo foi interrompido;
- XIII. deixar de providenciar a tempo, na esfera de suas atribuições, por negligência ou incúria, medidas contra qualquer irregularidade de que venha a tomar conhecimento;
- XIV. portar arma sem registro;
- XV. sobrepor ao uniforme insígnia ou medalha não regulamentar, bem como, indevidamente, distintivo ou condecoração;
- XVI. sair ou tentar sair da OPM com tropa ou fração de tropa, sem ordem expressa da autoridade competente;
- XVII. abrir ou tentar abrir qualquer dependência da OPM fora das horas de expediente, desde que não seja o respectivo chefe ou sem sua ordem escrita com a expressa declaração de motivo, salvo em situações de emergência;
- XVIII. deixar de portar o seu documento de identidade ou de exibi-lo quando solicitado.
- XIX. deixar deliberadamente de corresponder a cumprimento de subordinado ou deixar o subordinado, quer uniformizado, quer em traje civil, de cumprimentar superior, uniformizado ou não, neste caso desde que o conheça ou prestar-lhe as homenagens e sinais regulamentares de consideração e respeito;
- XX. dar, por escrito ou verbalmente, ordem ilegal ou claramente inexecutável, que possa acarretar ao subordinado responsabilidade ainda que não chegue a ser cumprida;

XXI. prestar informação a superior hierárquico induzindo-o a erro, deliberadamente.

ANEXO C – Art. 57 Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Bahia

Art. 57 - A pena de demissão, observada as disposições do art. 53 desta Lei, será aplicada nos seguintes casos:

- I. a prática de violência física ou moral, tortura ou coação contra os cidadãos, pelos policiais militares, ainda que cometida fora do serviço;
- II. a consumação ou tentativa como autor, co-autor ou participe em crimes que o incompatibilizem com o serviço policial militar, especialmente os tipificados como:
 - a) de homicídio (art. 121 do Código Penal Brasileiro);
 1. quando praticado em atividade típica de grupo de extermínio, ainda que cometido por um só agente;
 2. qualificado (art. 121, § 2º, I, II, III, IV e V do Código Penal Brasileiro).
 - b) de latrocínio (art. 157, § 3º do Código Penal Brasileiro, *in fine*);
 - c) de extorsão:
 1. qualificado pela morte (art. 158, § 2º do Código Penal Brasileiro);
 2. mediante seqüestro e na forma qualificada (art. 159, *caput* e §§ 1º, 2º e 3º do Código Penal Brasileiro).
 - d) de estupro (art. 213 e sua combinação com o art. 223, *caput* e parágrafo único, ambos do Código Penal Brasileiro);
 - e) de atentado violento ao pudor (art. 214 e sua combinação com art. 223, *caput* e parágrafo único do Código Penal Brasileiro);
 - f) de epidemia com resultado morte (art. 267, § 1º do Código Penal Brasileiro);
 - g) contra a fê pública, puníveis com pena de reclusão;
 - h) contra a administração pública;
 - i) de deserção.
- III. tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins;
- IV. prática de terrorismo;
- V. integração ou formação de quadrilha;
- VI. revelação de segredo apropriado em razão do cargo ou função;
- VII. a insubordinação ou desrespeito grave contra superior hierárquico (art. 163 a 166 do CPM);
- VIII. improbidade administrativa;
- IX. deixar de punir o transgressor da disciplina nos casos previstos neste artigo;
- X. utilizar pessoal ou recurso material da repartição ou sob a guarda desta em serviço ou em atividades particulares;
- XI. fazer uso do posto ou da graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;
- XII. participar o policial militar da ativa de firma comercial, de emprego industrial de qualquer natureza, ou nelas exercer função ou emprego remunerado, exceto como acionista ou quotista em sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada;

- XIII. dar, por escrito ou verbalmente, ordem ilegal ou claramente inexecutável, que possa acarretar ao subordinado responsabilidade, ainda que não chegue a ser cumprida;
- XIV. permanecer no mau comportamento por período superior a dezoito meses, caracterizado este pela reincidência de atitudes que importem nas transgressões previstas nos incisos I a XX, do art. 51, desta Lei.

APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Dados

Este questionário se constitui em um instrumento através do qual se pretende obter informações para um estudo realizado por aluna do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Federal da Bahia, cujo objetivo é identificar o significado do trabalho para o policial militar baiano, ou seja, o que o trabalho significa para você.

Trata-se de uma série de questões relacionadas ao **TRABALHO**: sobre o que o trabalho, de maneira geral, significa para você e sobre sua situação atual de trabalho.

Não há registro de nome no questionário, portanto ninguém será identificado. A corporação não terá acesso aos resultados individuais. Nem nós mesmos que estamos aplicando saberemos depois de quem é cada resultado.

Por favor, assinale com um “X” o número correspondente à sua resposta ou complete os espaços em branco quando for o caso.

A seguir você responderá algumas questões sobre você, sobre sua família e sobre seu **TRABALHO ATUAL**

1. **Idade:** _____ anos
2. **Gênero:** 1. () masculino 2. () feminino
3. **Escolaridade:** 1. () 1º grau 2. () 2º grau 3. () 3º grau 4. () Pós-graduação
4. **Cidade de origem:** _____
5. **Estado Civil:** 1. () solteiro 2. () casado 3. () divorciado 4. () outros _____
6. **Você tem alguma religião?** 1. () Não 2. () Sim
7. **Em caso afirmativo, qual? Especifique:** _____
8. **Patente:** _____ 9. **Tempo de corporação:** _____
10. **Você é a única pessoa que provê o sustento da sua família?** 1. () Não 2. () Sim
11. **Qual o valor bruto de sua renda familiar?** (Somente os rendimentos de todas as pessoas da sua família que moram com você) R\$ _____
12. **Quantas pessoas você sustenta financeiramente incluindo você esmo(a)?** _____ pessoa(s)
13. **Com que frequência você participa de eventos promovidos por sua associação de classe?**
1. () Nunca 2. () Poucas vezes 3. () Muitas vezes 4. () Sempre
14. **Você já sofreu acidente no trabalho ou no caminho para o trabalho?** 1. () Não 2. () Sim
15. **Em caso afirmativo, quantos?** _____
16. **Quantos empregos você já teve incluindo o atual?** _____
17. **Desde o seu primeiro emprego, há quanto tempo você está trabalhando?** _____ anos _____ meses

18. Nesta parte do questionário, lhe apresentaremos uma palavra. Queremos que você escreva livremente tudo o que esta palavra faz você lembrar (idéias, sentimentos, pensamentos, outras palavras). Não existem respostas certas. Isso não é um teste. Tudo que você disser é importante para a nossa pesquisa porque revela, exatamente, o que você pensa.

1- A palavra é: **TRABALHO**. O que ela significa para você? Escreva tudo que lhe vier ao pensamento.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Para as próximas questões, gostaríamos que você pensasse sobre o que o **TRABALHO** significa para você. Estamos interessados em conhecer quais as suas crenças e valores a respeito do trabalho de forma geral, o que você acredita que o trabalho representa para sua vida.

19. Responda assinalando um dos números abaixo, quão importante e significativo é o trabalho em sua vida global?

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Uma das coisas menos importantes na minha vida		De média importância na minha vida			Uma das coisas mais importantes na minha vida	

20. Agora avalie a importância de cada uma dessas áreas para você, distribuindo entre elas pontos de 0 a 100 (a soma deve dar 100 pontos). Quanto mais importante for uma área para você, mais pontos você deve dar a ela.

- a) _____ Meu lazer (diversão, passatempos, ocupações culturais, esportes, recreação, contato com amigos)
- b) _____ Minha comunidade (atividades em associações de classe, de moradoresorganizações voluntárias, sindicatos, organizações políticas)
- c) _____ Meu trabalho
- d) _____ Minha religião (atividades e crenças religiosas)
- e) _____ Minha família

TOTAL = 1 0 0 pontos

21. Distribua também um total de 100 pontos pelas afirmações abaixo, para explicar o que o **TRABALHO SIGNIFICA PARA VOCÊ**:

PONTOS

- a. _____ O trabalho dá a você status e prestígio
- b. _____ O trabalho fornece a você rendimentos necessários
- c. _____ O trabalho mantém você ocupado (em atividade)
- d. _____ O trabalho permite a você ter contatos com outras pessoas
- e. _____ O trabalho é um modo útil de servir à sociedade
- f. _____ O trabalho em si é, basicamente, interessante
- g. _____ O trabalho lhe proporciona auto-realização.

TOTAL = 1 0 0 pontos

22. Apresentamos abaixo uma lista de afirmativas que representam possíveis sentimentos ou pontos de vista em relação ao trabalho de forma geral. Lembre-se de que não estamos nos referindo especificamente ao seu trabalho atual. Gostaríamos que você julgasse cada uma das afirmativas, utilizando os códigos da tabela abaixo no quadrinho ao lado de cada frase:

1- Discordo plenamente	4- Não discordo, nem concordo	5- Concordo levemente
2- Discordo muito		6- Concordo muito
3- Discordo levemente		7- Concordo plenamente
⇒		Toda pessoa deve ter direito a um trabalho interessante.
⇒		O trabalhador deve valorizar qualquer trabalho.
⇒		É dever de todo cidadão capacitado contribuir para a sociedade através do trabalho
⇒		Todo trabalhador deveria pensar na melhor forma de fazer o seu serviço
⇒		Toda pessoa deveria ter o direito a um trabalho interessante e significativa
⇒		Todos que desejassem deveriam ter um emprego.
⇒		O trabalho monótono e simples é aceitável se o salário compensa.
⇒		Os superiores devem pedir sugestões.
⇒		A organização empregadora deve treinar e recolocar o trabalhador cujas habilidades fiquem desatualizadas.

23. Pensando em seu trabalho atual, gostaríamos que você avaliasse as situações abaixo, o quanto estão próximas ou distantes da sua realidade de trabalho e daquilo que você considera que seria uma situação ideal de trabalho. Abaixo você encontrará um quadro, com três colunas. Na primeira há uma série de frases sobre o trabalho. As outras duas serão preenchidas por você. Marque um X sobre um dos números, para indicar quanto você acha que a frase se aproxima ou se afasta da sua realidade de trabalho (1ª coluna) e quanto se aproxima ou se afasta do que você considera que seria o trabalho ideal (2ª coluna). Quanto menor o número marcado, mais distante do que você considera que seja sua realidade do trabalho (1ª coluna) e do trabalho ideal (2ª coluna). Quanto maior o número mais próximo da sua situação real e do seu ideal de trabalho.

FRASES	TRABALHO REAL (o que tenho hoje)	TRABALHO IDEAL (o que gostaria de ter)
1. O trabalho permite contato entre as pessoas	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
2. O trabalho me permite ser independente, porque assumo minhas despesas.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
3. Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
4. Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
5. O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
6. O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
7. O meu trabalho é o meu sustento e de minha família	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
8. O trabalho é um meio de realização pessoal	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
9. O trabalho me faz sentir útil	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
10. O trabalho favorece o meu crescimento profissional	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
11. O trabalho me deixa cansado	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
12. Trabalho é dedicação	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
13. O trabalho me mantém ocupado, em atividade	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
14. O trabalho contribui para com a sociedade/país	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
15. Através do trabalho faço amigos	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
16. O trabalho é minha sobrevivência	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
17. Trabalho é desgaste	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
18. O trabalho favorece a elevação da auto-estima	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
19. O trabalho me permite fazer o que gosto	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
20. Sinto-me orgulhoso com meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
21. Trabalhando tenho mais qualidade de vida	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
22. O meu trabalho proporciona segurança proteção social	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
23. Trabalhando sinto prazer, felicidade	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
24. Trabalhando alcanço meus objetivos	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
25. A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que eu faço	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
26. Sinto-me responsável com o meu trabalho	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
27. Trabalhar é cumprir deveres/obrigações	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
28. Trabalhando sinto-me produtivo	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
29. O trabalho exige esforço	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
30. O trabalho me faz sentir importante	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7

24. Agora imagine que você ganhou na loteria ou herdou uma grande fortuna, que lhe permite viver confortavelmente sem trabalhar até o fim da sua vida. O que você faria?

- Pararia de trabalhar
- Continuaría a trabalhar no mesmo trabalho
- Continuaría a trabalhar no mesmo trabalho, mas mudaria as condições de trabalho
- Continuaría a trabalhar, mas mudaria de trabalho

OBRIGADO POR RESPONDER O QUESTIONÁRIO

APÊNDICE B– Médias dos itens dos atributos descritivos por tipo de conduta.

Variáveis	Conduta		
	1 - Elogiadas	2 - Delitivas	3 - Desviantes
1. O trabalho permite contato entre as pessoas.	5,97	6,12	6,26
2. O trabalho me permite ser independente, porque assumo minhas despesas.	5,44	4,32	4,85
3. Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas.	4,45	3,92	4,96
4. Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.	5,55	5,80	5,96
5. O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.	6,07	5,40	6,26
6. O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.	5,62	5,16	6,22
7. O meu trabalho é o meu sustento e de minha família.	5,85	5,36	6,04
8. O trabalho é um meio de realização pessoal.	5,29	5,00	5,52
9. O trabalho me faz sentir útil.	5,90	5,52	6,44
10. O trabalho favorece o meu crescimento profissional.	4,85	4,28	5,11
11. O trabalho me deixa cansado.	4,48	5,08	4,85
12. Trabalho é dedicação.	6,23	6,33	6,56
13. O trabalho me mantém ocupado, em atividade.	5,88	5,80	5,81
14. O trabalho contribui para com a sociedade/país.	5,92	6,32	6,63*
15. Através do trabalho faço amigos.	5,85	5,16	6,59**
16. O trabalho é minha sobrevivência.	5,80	4,92	6,15
17. Trabalho é desgaste.	4,25	4,76	4,22
18. O trabalho favorece a elevação da auto-estima.	5,48	4,28	5,44*
19. O trabalho me permite fazer o que gosto.	4,64	4,76	5,07
20. Sinto-me orgulhoso com meu trabalho.	5,62	4,68	5,96*
21. Trabalhando tenho mais qualidade de vida.	5,43	4,24	5,19*
22. O meu trabalho proporciona segurança e proteção social.	4,83	4,32	4,78
23. Trabalhando sinto prazer, felicidade.	5,18	4,20	5,52*
24. Trabalhando alcanço meus objetivos.	5,03	4,12	5,44*
25. A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que eu faço.	3,02	1,84	3,19*
26. Sinto-me responsável com o meu trabalho.	6,27	6,12	6,67
27. Trabalhar é cumprir deveres/obrigações.	6,32	5,88	6,26
28. Trabalhando sinto-me produtivo.	6,31	5,52	6,30
29. O trabalho exige esforço.	5,57	5,44	6,07
30. O trabalho me faz sentir importante.	5,55	3,80	5,63**

APÊNDICE C- Médias dos itens dos atributos valorativos por tipo de conduta.

Variáveis	Condutas		
	1 – Elogiadas	2 – Delitivas	3 – Desviantes
1. O trabalho permite contato entre as pessoas.	6,07	6,52	6,59
2. O trabalho me permite ser independente, porque assumo minhas despesas.	6,18	6,67	6,38
3. Com o meu trabalho sinto que sou reconhecido pelas pessoas.	6,15	6,67	6,52
4. Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.	5,93	6,83	6,41*
5. O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.	6,53	6,92	6,81
6. O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.	6,43	6,88	6,70
7. O meu trabalho é o meu sustento e de minha família.	6,45	6,50	6,78
8. O trabalho é um meio de realização pessoal.	6,27	6,88	6,37
9. O trabalho me faz sentir útil.	6,55	6,88	6,67
10. O trabalho favorece o meu crescimento profissional.	6,50	6,71	6,67
11. O trabalho me deixa cansado.	3,58	4,08	3,42
12. Trabalho é dedicação.	6,32	6,79	6,74
13. O trabalho me mantém ocupado, em atividade.	5,52	6,42	6,00*
14. O trabalho contribui para com a sociedade/país.	6,48	6,25	6,70
15. Através do trabalho faço amigos.	6,22	6,71	6,52
16. O trabalho é minha sobrevivência.	6,05	6,13	6,26
17. Trabalho é desgaste.	3,80	4,25	3,70
18. O trabalho favorece a elevação da auto-estima.	6,29	6,50	6,44
19. O trabalho me permite fazer o que gosto.	6,28	6,67	6,44
20. Sinto-me orgulhoso com meu trabalho.	6,28	6,91	6,67
21. Trabalhando tenho mais qualidade de vida.	6,40	6,75	6,44
22. O meu trabalho proporciona segurança e proteção social.	6,12	6,42	6,07
23. Trabalhando sinto prazer, felicidade.	6,33	6,83	6,70
24. Trabalhando alcanço meus objetivos.	6,53	6,87	6,85
25. A minha remuneração é suficiente e de acordo com o que eu faço.	6,13	6,42	5,63
26. Sinto-me responsável com o meu trabalho.	6,20	6,79	6,81*
27. Trabalhar é cumprir deveres/obrigações.	6,07	6,50	6,48
28. Trabalhando sinto-me produtivo.	6,39	6,46	6,78
29. O trabalho exige esforço.	5,13	6,00	5,85*
30. O trabalho me faz sentir importante.	6,38	6,58	6,67